



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN
LA MINERÍA EN EL SECTOR BELLA RICA CASO MINERBELLAR
S.A. EN EL AÑO 2013”**

**TESIS PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA COMERCIAL**

AUTORA:

KATHERINE CECILIA SARANGO MALDONADO

DIRECTOR:

Ing. Elec. Jorge Arturo Campoverde Campoverde, MBA

CUENCA-ECUADOR

2015



RESUMEN

Esta tesis tiene como objetivo presentar un *“Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial en la minería en el sector Bella Rica caso Minerbellar S.A. en el año 2013”*. Con este análisis se pretende medir su nivel de desempeño en la gestión que realiza y brindar a la empresa una orientación sobre su actuación socialmente responsable con sus diferentes grupos de interés.

El Capítulo I, presenta las generalidades del sector “Bella Rica” cuyos derechos de operación le pertenecen a la Cooperativa del mismo nombre, de la cual se explica el rol que desempeña en este campamento minero, posteriormente se incluyen los antecedentes de la Compañía Minerbellar S.A., donde se detallan aspectos importantes que permiten conocer a la empresa objeto de estudio.

El Capítulo II, presenta un Marco Legal que explica someramente las principales leyes que en el Ecuador se han establecido para normar a las empresas extractivas y que guardan relación con la responsabilidad social. Además se presenta un Marco Teórico que contiene los conceptos básicos de la Norma ISO 26000, y por otro lado se describen los Indicadores Ethos que es la herramienta utilizada para evaluar y diagnosticar la RSE.

El Capítulo III, presenta la aplicación de los Indicadores Ethos mediante un cuestionario de preguntas ya establecidas y que se adaptan a la realidad de la Compañía Minerbellar S.A. Por último, en el Capítulo IV se presentan los resultados obtenidos del diagnóstico, el mismo que ha determinado que la empresa tiene un nivel bueno de desempeño en prácticas de RSE.

PALABRAS CLAVES: Barrenadores, Bocamina, Concesión minera, Contrato de Operaciones Mineras, Coordenadas UTM, Desquinche, Escombreras, Galerías, Jancheo, Minería Subterránea, Operadores Mineros, Relave, Sablear, Taladros, Veta, Yacimiento, Zona.



ABSTRACT

This thesis aims to present a "Analysis of Corporate Social Responsibility in the mining sector Bella Rica case Minerbellar SA in 2013." With this analysis is to measure their level of management performance that makes the company and provide guidance on its socially responsible with their different stakeholders.

Chapter I presents an overview of the sector "Bella Rica" operation whose rights belong to the cooperative of the same name, in which the role it plays in this mining camp explained later history of the Company include Minerbellar SA where important aspects that provide insight to the company under study are detailed.

Chapter II presents a legal framework that briefly explains the main laws in Ecuador have been established to regulate extractive companies that are related to social responsibility. In addition, a theoretical framework that contains the basics of ISO 26000 is presented, and secondly describes the Ethos Indicators is the tool used to evaluate and diagnose CSR.

Chapter III presents the application of Ethos Indicators by a series of questions already established and adapt to the reality of the Company Minerbellar SA Finally, in Chapter IV the results of diagnosis, it has determined that the company has a good level of performance in CSR practices are presented.

KEYWORDS:

Borers, pithead, mining concession, mining operations contract, tailings, galleries, underground mining, mining operators, drills, vein, deposit, area.



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	14
ANTECEDENTES DE LA ZONA DE ESTUDIO Y DE LA COMPAÑÍA MINERBELLAR S.A.....	14
1.1 Área de Estudio - Bella Rica.....	14
1.1.1 Antecedentes	14
1.1.2 Ubicación y Accesibilidad	14
1.1.3 Clima	15
1.1.4 Vegetación	16
1.1.5 Hidrografía.....	16
1.1.6 Aspectos socioeconómicos	16
1.1.7 Mineralización	17
1.2 Cooperativa de Producción Minera Aurífera “BELLA RICA”	19
1.2.1 Antecedentes	19
1.2.2 Misión	20
1.2.3 Visión.....	20
1.2.4 Política Ambiental.....	20
1.3 Compañía Minerbellar S.A.....	21
1.3.1 Reseña Histórica	21
1.3.2 Constitución Legal	24
1.3.3 Objeto Social	24
1.3.5 Estructura Organizacional	25
1.3.6 Proceso de Producción	26
CAPÍTULO II	31
MARCO LEGAL Y TEÓRICO	31
2.1 Estructura Interinstitucional	31
2.1.1 Ministerio de Recursos Naturales No Renovables	32
2.1.2 Empresa Nacional Minera – ENAMI EP	33
2.1.3 Agencia de Regulación y Control Minero - ARCOM.....	33
2.1.4 Instituto Nacional de Investigación Geológico, Minero, Metalúrgico – INIGEMM	34
2.2 Aspectos Legales	35
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador.....	35
2.2.2 Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.	39



2.2.3 Ley de Minería.....	40
2.2.4 Reglamento General de la Ley de Minería	44
2.2.5 Reglamento del Régimen Especial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal.	46
2.2.6 Reglamento Ambiental para actividades mineras en la República del Ecuador.	49
2.3 Responsabilidad Social	50
2.3.1 Antecedentes históricos	50
2.3.2 Definiciones de Responsabilidad Social.....	51
2.3.3 Norma Internacional ISO 26000 – Guía de Responsabilidad Social.....	53
2.3.3.1 Generalidades.....	53
2.3.3.2 Esquema de la ISO 26000	54
2.3.3.2 Objetivo de la Guía	56
2.3.3.2 Principios de la Responsabilidad Social	56
2.3.3.3 Materias Fundamentales y Asuntos de Responsabilidad Social.....	59
2.3.4 Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial Ethos..	69
2.3.5 Correlación de los Indicadores Ethos con la ISO 26000	71
CAPÍTULO III	75
CASO DE APLICACIÓN – COMPAÑÍA MINERBELLAR S.A.	75
3.1 Metodología de la Investigación	75
3.1.1 Indicadores ADEC-ETHOS	75
3.1.2 Descripción de los Indicadores ADEC-ETHOS	77
3.1.2.1 Eje 1: Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	79
3.1.2.2 Eje 2: Proveedores	79
3.1.2.3 Eje 3: Público Interno.....	80
3.1.2.4 Eje 4: Medio Ambiente	80
3.1.2.5 Eje 5: Clientes/Consumidores.....	81
3.1.2.6 Eje 6: Comunidad	81
3.1.2.7 Eje 7: Gobierno y Sociedad	82
3.1.3 Normativas para la aplicación de los Indicadores ADEC-ETHOS.....	82
3.1.4 Aplicación de los Indicadores ADEC-ETHOS.....	82
3.1.5 Tabulación de los Indicadores ADEC-ETHOS	93
3.1.5.1 Matriz de Puntajes Máximos	102
3.1.5.2 Matriz de Puntajes de Minerbellar S.A.	103
3.1.5.2 Valoración de los Puntajes	105



3.1.5.3 Valoración del Puntaje de Compañía Minerbellar S.A.	106
CAPÍTULO IV.....	107
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	107
4.1 Interpretación y análisis de los Indicadores ADEC-Ethos.....	107
4.1.1 Interpretación actual de cada uno los ejes	107
4.1.2 Interpretaciones de los Indicadores.....	109
4.2 Identificación de fortalezas y debilidades en el marco de RSE	133
4.2.1 Fortalezas.....	134
4.2.2 Debilidades.....	134
4.3 Determinación de estrategias de RSE y propuestas de ejecución	135
CONCLUSIONES	145
RECOMENDACIONES.....	146
GLOSARIO	147
BIBLIOGRAFÍA.....	149
ANEXOS.....	151
DISEÑO DE TESIS.....	159

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Trayecto, Machala – Camilo Ponce Enríquez, por vía terrestre	14
Figura N° 2 Trayecto, Cuenca – Camilo Ponce Enríquez, por vía terrestre	15
Figura N° 3 Mapa Tectónico de las vetas de la Compañía Minerbellar S.A.	19
Figura N° 4 Fotografía del incendio de la Sociedad “El Bosque”	23
Figura N° 5 Organigrama Corporativo de la Compañía Minerbellar S.A.	25
Figura N° 6 Diagrama de Flujo del Proceso de Producción	30
Figura N° 7 Visión esquemática de la Norma ISO 26000	54
Figura N° 8 Las siete materias fundamentales	60
Figura N° 9 Desempeño de RSE, por eje	108
Figura N° 10 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	109



Figura N° 11 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Proveedores	112
Figura N° 12 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Público Interno.....	114
Figura N° 13 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Medio Ambiente.....	122
Figura N° 14 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Clientes	126
Figura N° 15 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Comunidad	129
Figura N° 16 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de gobierno y sociedad	131

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Estructura Interinstitucional de la Minería.....	32
Cuadro N° 2 Correlación del contenido de los Indicadores-Ethos con la Norma ISO 26000	71
Cuadro N° 3 Escalas de calificación	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Características de las PYMES.....	78
Tabla N° 2 Matriz de Puntajes Máximos.....	102
Tabla N° 3 Matriz de Puntajes de la Compañía Minerbellar S.A.	104
Tabla N° 4 Calificación de los Ejes.....	108
Tabla N° 5 Calificación del Eje 1	109
Tabla N° 6 Calificación del Eje 2	112
Tabla N° 7 Calificación del Eje 3	114
Tabla N° 8 Variación salarial en los últimos años de la Compañía Minerbellar S.A.	118
Tabla N° 9 Calificación del Eje 4	121
Tabla N° 10 Calificación del Eje 5	126
Tabla N° 11 Calificación del Eje 6	128
Tabla N° 12 Calificación del Eje 7	131

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1 Mapa de Evacuación Campamento “MINERBELLAR S.A.”.....	151
Anexo N° 2 Fotografías.....	152



CLAÚSULA DE DERECHOS DE AUTOR



Universidad de Cuenca
Clausula de derechos de autor

KATHERINE CECILIA SARANGO MALDONADO, autora de la tesis "ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA MINERÍA EN EL SECTOR BELLA RICA CASO MINERBELLAR S.A. EN EL AÑO 2013", reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi Título de INGENIERA COMERCIAL. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca, 26 de mayo de 2015

KATHERINE CECILIA SARANGO MALDONADO

C.I: 0705502367



CLAÚSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL



Universidad de Cuenca
Clausula de propiedad intelectual

KATHERINE CECILIA SARANGO MALDONADO, autora de la tesis
“ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA MINERÍA
EN EL SECTOR BELLA RICA CASO MINERBELLAR S.A. EN EL AÑO 2013”,
certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente
investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 26 de Mayo de 2015

KATHERINE CECILIA SARANGO MALDONADO

C.I: 0705502367



AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a nuestro Papito Dios por la bendición de haberme permitido llegar a cumplir esta meta, doy gracias también a María Santísima que ha intercedido por mí en mis oraciones, doy gracias a mi Mamá por haberme tenido en su vientre y por haberme formado todo este tiempo, doy gracias a mi familia que siempre me apoyó incondicionalmente, doy gracias a mis amigas/os que conocí en esta hermosa ciudad de Cuenca y a ustedes queridos profesores que a través de sus enseñanzas me compartieron sus conocimientos, me brindaron su ayuda y me dieron un consejo, siempre quedaré eternamente agradecida con ustedes por abrirme las puertas de esta prestigiosa Universidad de Cuenca donde aprendí, llore, reí y también hice grandes amigos.

Extiendo un agradecimiento especial a mi Director de Tesis quien a lo largo de este tiempo me acompañó con su dirección; y también agradezco a los colaboradores de la Compañía Minerbellar S.A. por haberme brindado todas las facilidades para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Siempre llevaré en mí el recuerdo de cada uno de ustedes, no quiero poner nombres porque son muchas las personas que me ayudaron a forjarme, a no rendirme y a seguir siempre adelante en el trayecto de mi carrera universitaria.

Y sé que el camino aún es largo, por eso seguiré pidiendo a nuestro Señor Jesús que me siga guiando, para llevar conmigo su presencia a los lugares donde vaya, pues Él es el ejemplo más grande que tenemos de responsabilidad social: Jesús se conmovía, se dolía y buscaba aliviar la pena y satisfacer la necesidad. Su vida entera fue una vida de servicio, pues nunca permitió que la conveniencia, el ganar adeptos ni aumentar su popularidad, o aún, el sentirse bien consigo mismo, fuera su motivación para servir.

Sin ustedes no lo hubiera podido lograr...
¡Muchas Gracias!

Katherine Sarango...



DEDICATORIA

Esta tesis quiero dedicar con mucho cariño a mi madrecita Narcisa Maldonado, por ser ella quien con su amor incondicional, sus consejos, sus valores, su confianza, su motivación constante y su esfuerzo; me apoyó en todo momento y me ayudó al logro de esta meta tan anhelada.

También la dedico a mis hermanos: Paola, Kevin y Kerly, para inspirar en ellos un ejemplo de perseverancia y dedicación; y el deseo de formarse como profesional.

Katherine Sarango...



INTRODUCCIÓN

La biodiversidad que ofrece el Ecuador y su ubicación estratégica, permite disponer de varios recursos naturales renovables y no renovables tanto en suelos, subsuelos, agua y bosques; en los que se encuentran yacimientos de minerales.

La actividad minera en nuestro país empezó siendo un tema de poco interés, en sus inicios se practicó una minería ilegal y empírica hasta que su producción se expandió considerablemente en el país y las autoridades pusieron énfasis para controlar esta actividad productiva. Aunque en nuestro país se practique la pequeña minería, esto conlleva a un daño ambiental severo del mismo, consecuentemente, tenemos que aprender a ser unos excelentes “pequeños mineros” y para ello debemos empezar siendo buenos ciudadanos, cumplir con las leyes que regulan esta actividad y mejorar las prácticas de explotación minera.

Como consecuencia del creciente interés por los problemas sociales, ambientales y exigencias legales; los accionistas y administradores se ven preocupados por sus compañías. Para intentar mejorar su imagen corporativa, primero, es necesario reconocer que el crecimiento económico a largo plazo ya no es posible a menos que ese crecimiento sea social y ambientalmente sostenible, y luego proceder a trabajar por un sistema de gestión de responsabilidad social empresarial (RSE).

Cabe destacar la importancia que ha logrado tener la Responsabilidad Social Empresarial en los últimos años, convirtiéndose en un desafío para las empresas. La relación y los proyectos con la colectividad o las buenas prácticas con los empleados constituyen una parte fundamental y estratégica de la RSE, sin embargo, la RSE no solo se limita a lo que la empresa debe hacer por obligación legal sino mucho más que eso. Cumplir la ley no hace a una empresa ser socialmente responsable. Para reconocer la responsabilidad social que tiene la organización se necesita analizar las siete materias fundamentales definidas por la Organización Internacional



de Estandarización en la norma ISO 26000 y los demás asuntos pertinentes de responsabilidad social, entendiendo los impactos y expectativas que la organización genera en el medio ambiente, la sociedad y grupos de interés.

Es interesante conocer las prácticas en el ámbito de la Responsabilidad Social que generan las empresas mineras, en este caso de Minerbellar S.A, porque permite identificar cómo la empresa se interesó, implementó y gestionó su responsabilidad social. Con el análisis de sus resultados se podrá identificar el grado de su participación en la sociedad y encontrar aprendizajes que sirvan como pauta para mejorar, corregir falencias, promover y facilitar la implementación de la Responsabilidad Social como modelo de gestión en la empresa acorde a las exigencias legales.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA ZONA DE ESTUDIO Y DE LA COMPAÑÍA

MINERBELLAR S.A

1.1 Área de Estudio - Bella Rica

1.1.1 Antecedentes

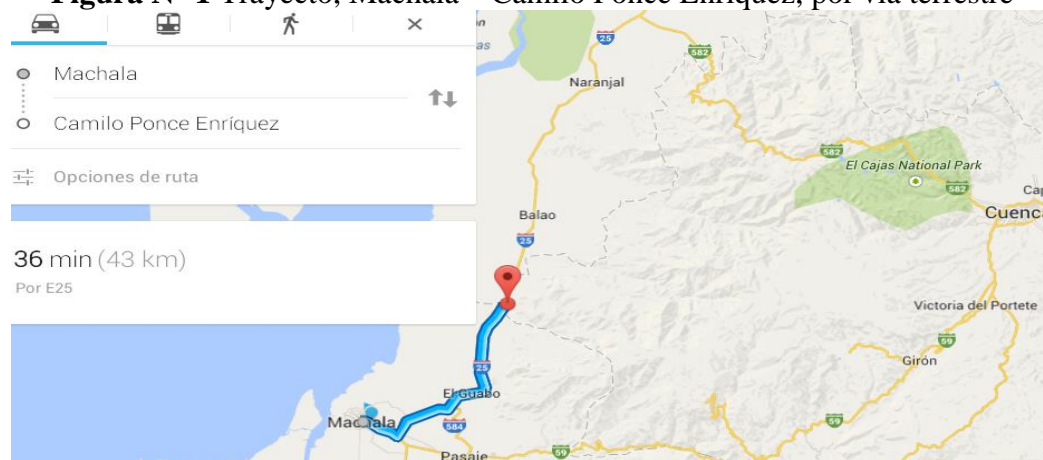
Bella Rica, más conocida como las “minas de Ponce Enríquez”, perteneciente a la provincia del Azuay, descubierta en los años 1983-1986. Un distrito donde su actividad principal es la minería, y conformada por dos áreas mineras que pertenecen a la Cooperativa Bella Rica, en este lugar actualmente se encuentran alrededor de 65 sociedades dedicadas a la pequeña minería, entre ellas la Compañía Minerbellar S.A.

1.1.2 Ubicación y Accesibilidad

Para llegar a la cabecera cantonal donde pertenece Bella Rica se hace un recorrido vía terrestre tomando principalmente la vía Panamericana Sur, para ello existen algunas alternativas como a continuación se muestra en el mapa.

- El acceso desde Machala hasta Camilo Ponce Enríquez se realiza por la vía panamericana tomando la ruta Machala-Guayaquil; vía asfaltada con señalización a una distancia aproximada de recorrido de 43km (36 minutos), como se muestra en la Figura 1.

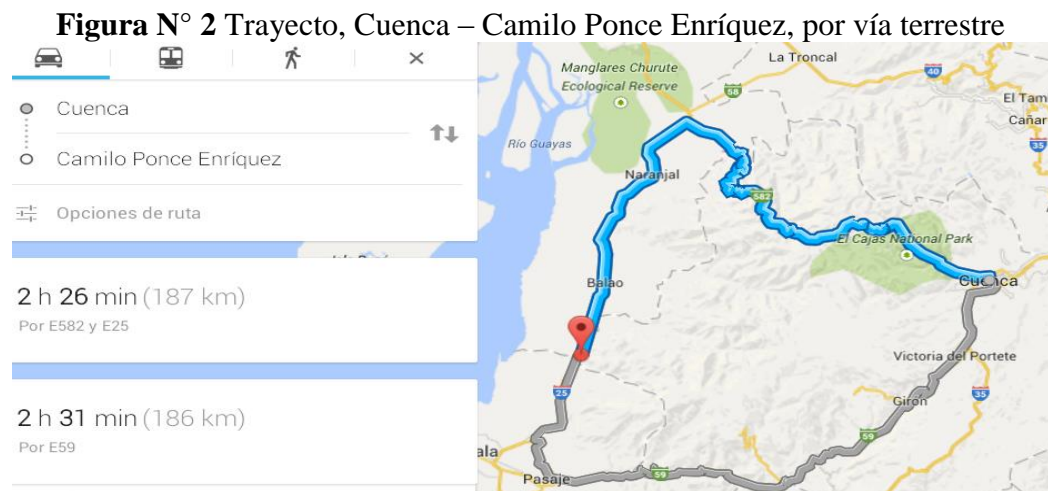
Figura N° 1 Trayecto, Machala – Camilo Ponce Enríquez, por vía terrestre



Fuente: (maps.google.com, 2015)

Elaboración: Google Maps

➤ Desde la ciudad de Cuenca, existen dos alternativas para llegar al lugar de estudio: la primera opción es por la vía Molleturo-Naranjal y luego por la vía panamericana con una distancia aproximada de 187 km de recorrido (2h-26min), y la segunda alternativa se realiza por la vía Girón-Pasaje hasta la Y de Machala y luego por la vía panamericana con una distancia aproximada de 186 km (2h-31min), como se muestra en la Figura 2.



Fuente: (maps.google.com, 2015)

Elaboración: Google Maps

Desde el cantón Camilo Ponce Enríquez hasta al sector Bella Rica hay una distancia aproximada de 12 km; el acceso hasta la zona de estudio se realiza por una carretera angosta de tercer orden que rodea la montaña. El área de Bella Rica es una concesión minera que pertenece a la Cooperativa del mismo nombre; justo aquí se localiza el campamento minero de Minerbellar S.A. en el punto de coordenadas Universal Transversal de Mercator, UTM 644.172,2 m ESTE y 9'659.717 m NORTE, que presenta elevaciones de 820 m.s.n.m.

1.1.3 Clima

Bella Rica se sitúa entre los 80 y 1.129 m.s.n.m. caracterizándose por tener un clima cálido y húmedo, la temperatura varía de acuerdo a la altitud así, en las partes altas alcanza una temperatura de 16 a 20° C y en las partes bajas de 21 a 27° C., en los meses comprendidos entre diciembre y mayo encontramos una estación de fuertes lluvias con un cielo muy nublado y



durante el resto del año por su ubicación geográfica y sus límites con la costa ecuatoriana posee un clima cálido. Durante todo el año incluyendo la temporada seca las lloviznas son comunes y la neblina cubre la zona pero con más profundidad en las noches.

1.1.4 Vegetación

Bella Rica se ubica al sur-occidente en las montañas laterales de la Cordillera de Mollopongo; se caracteriza por ser un bosque siempre verde piemontano con poca diversidad de vegetales; el lugar tiene pequeñas áreas de especies endémicas como árboles de madera fina (cedro, laurel, caoba), algunos cultivos menores (guayaba, cacao de monte), numerosas epífitas y en el sotobosque encontramos muchos arbustos y hierbas; aunque algunos meses la temporada es seca y hay poca o ninguna lluvia la humedad atmosférica ayuda a mantener el follaje de la vegetación. Sin embargo Bella Rica es un lugar aurífero donde aproximadamente el 50% del bosque se encuentra intervenido, dándose la explotación minera sobre todo en la cima de la montaña.

1.1.5 Hidrografía

En la zona de Bella Rica podemos encontrar dos cuencas hidrográficas importantes que nacen de esta cordillera como son: el río Tenuel en el norte y el río Siete en el sur naciendo de este último otros ríos menores como: Margarita, Fermín, 9 de Octubre, Villa y Guanache, justamente este río es el que se debe atravesar para subir a la montaña y llegar a Bella Rica; en el trayecto del camino también existen arroyos y quebradas propias de la montaña.

1.1.6 Aspectos socioeconómicos

Bella Rica se caracteriza principalmente por desarrollar la actividad minera debido a la estructura geológica del lugar, contando con algunos sectores de explotación donde se encuentran asentados sus pobladores, siendo estos: Guanache Alto y Bajo, El Dorado, Tres de Mayo, La López Alto, Bella Rica, Pueblo Nuevo Paraíso y San José. Aquí la mayoría de sus habitantes



son extranjeros de nacionalidad peruana y pocos ecuatorianos migrantes de la sierra ecuatoriana especialmente de la ciudad de Loja. La mayoría de sus habitantes se dedican a la minería; esta actividad generó más fuentes de trabajo y a medida que la población aumento surgió la necesidad de implementar el comercio de ropa, víveres, etc. Asimismo algunas personas se dedican a la prestación de servicios de transporte mixto (pasajeros y carga) desde la Ponce Enríquez hasta Bella Rica y viceversa tanto en camionetas como en las populares chivas. Las viviendas se encuentran conjuntamente con las sociedades mineras por lo que algunos pobladores se dedican al arrendamiento de cuartos para los obreros mineros extranjeros, y por otro lado algunas mujeres se dedican a la preparación de alimentos en restaurantes.

Por otro lado, la delincuencia se ha incrementado sobre todo en los últimos años, puesto que este lugar es considerado para muchos delincuentes peligrosos, como un refugio debido a la ubicación del mismo. Es importante destacar que estos personajes no solo buscan un amparo en el sector sino que también realizan fechorías; robando oro en los diferentes departamentos mineros de Bella Rica. Por esta razón el pueblo ha exigido a las autoridades más control policial y asimismo las empresas han tenido que incrementar la seguridad dentro de sus campamentos; sin embargo esto no es suficiente para detener a los infractores, erradicar la delincuencia y evitar la muerte de personas inocentes que solo buscan en ese lugar una fuente de trabajo digno.

1.1.7 Mineralización

La superficie minera de Bella Rica forma parte de un depósito, filoneano de grandes dimensiones, principalmente de alta temperatura. “La forma de la mineralización es la de vetas como rellenos de fracturas abiertas y fallas generalmente paralelas con una dirección NNW–SSE y una inclinación predominante hacia el Este” los minerales más frecuentes de estas vetas son: cuarzo, pirita, pirrotina, calcopirita, oro, marcasita y hematita que pueden variar según las posiciones de las vetas; además pueden contener



otros minerales como arsenopirita, escalerita, tetraédrica, clorita y epidota en cantidades subordinadas.

En base a un estudio macroscópico de briquetas, el oro se presenta en cristales frecuentemente irregulares, dentados, así como en forma hexagonal y octaédrica (en menor cantidad). Su localización tiende a los sulfuros, especialmente a la calcopirita, en menor cantidad a la pirrotina y pirita. La contextura de los granos de oro es variada, ya que existe la presencia de oro de carácter poroso, homogéneo, cubierto con fina capa de óxidos de hierro, oro en unión intermetálica compleja con plata, bismuto y telurio. “El 76% del oro es de grano medio (2000 – 50 micrómetros, μm) y el 24% restante es de grano fino (50 – 5 micrómetros, μm)”. (Cooperativa Minera "Bella Rica", 2012)

La Compañía Minerbellar S.A exporta 2 tipos de productos, el primero es el concentrado de arenas que lo comercializa con los países de China (vía marítima) y Perú (vía terrestre) mientras el segundo producto y más importante es la exportación de oro puro en forma de lingotes al país de Suiza. El yacimiento de la empresa ubicado en el campamento minero está conformado por 5 vetas como se muestra en la Figura 3.

Elaboración: Compañía Minerbellar S.A.

1.2.1 Antecedentes

La Cooperativa de Producción Minera Aurífera Bella Rica, fue constituida por los años 1986-1993 es una organización de economía popular y solidaria dedicada a la actividad minera en pequeña escala, con personería jurídica y titular de los derechos mineros de las concesiones para minerales metálicos de las áreas denominadas BELLA RICA y GUANACHE 3 DE MAYO ambas ubicadas en la parroquia Camilo Ponce Enríquez, cantón del mismo nombre, provincia del Azuay. En la parte baja se ubica el área GUANACHE 3 DE MAYO conformada por 83 hectáreas mineras contiguas



y en la parte alta se encuentra el área BELLA RICA conformada por 1.350 hectáreas mineras contiguas; justo en esta última se ubica Minerbellar S.A. la misma que mantiene un Contrato de Operación Minera con la concesionaria.

1.2.2 Misión

“Ejecutar acciones que promuevan el desarrollo de operaciones mineras responsables en pequeña escala, que partiendo de un claro compromiso con las presentes y futuras generaciones, sean técnica y económicamente viables, socialmente justas y ambientalmente sustentables”. (Cooperativa Minera "Bella Rica", 2012)

1.2.3 Visión

La Cooperativa Minera Bella Rica, constituida en un referente nacional e internacional, por sus prácticas técnicas, ambientales, sociales y económicas responsables, en la minería ecuatoriana de pequeña escala; contribuye a generar condiciones de desarrollo humano sustentable local y regional, siendo reconocida por su certificación de producción limpia y compromiso de mejora continua. (Cooperativa Minera "Bella Rica", 2012)

1.2.4 Política Ambiental

La Cooperativa Bella Rica, consciente de la responsabilidad ambiental que origina el desarrollo de sus actividades mineras, se compromete a:

1. Priorizar la Protección al Ambiente, como su principal responsabilidad empresarial, adoptando e implementando en cada uno de sus operadores, tecnologías limpias que garanticen la sustentabilidad de la actividad de extracción minera.
2. Trabajar por la Mejora Continua y la prevención de la contaminación, en función de los objetivos y metas ambientales, así como, la ejecución a cabalidad del Plan de Manejo Ambiental, adoptando medidas y procedimientos para prevenir, controlar, mitigar, rehabilitar, remediar y compensar los impactos negativos y potenciar los positivos.



3. Cumplir la Normativa Ambiental. La Cooperativa Minera Bella Rica y sus Operadores Mineros, se comprometen a cumplir la legislación ambiental vigente, así también cada una de las sugerencias u observaciones emitidas por los entes de regulación y control. (Cooperativa Minera "Bella Rica", 2012)

1.3 Compañía Minerbellar S.A.

1.3.1 Reseña Histórica

Compañía Minerbellar S.A, es una empresa minera, fundada por los años “80” dedicada a desarrollar la industria minera en las fases de prospección, exploración, explotación y comercialización de oro.

En la provincia del Azuay, a minutos del cantón Camilo Ponce Enríquez, se encuentra el Sector Bella Rica, un área montañosa rodeada de oro donde se practica la pequeña minería, allá se ubica el campamento minero de Minerbellar S.A que en sus inicios se llamó Sociedad “El Bosque”.

Alrededor de 15 socios emprendieron esta empresa, iniciaron sus operaciones con apenas 20 trabajadores en aproximadamente una hectárea de terreno. Los obreros tenían que caminar desde la cabecera cantonal para llegar al campamento y utilizaban como medio de transporte a los animales de carga para llevar en ellos los materiales de trabajo y víveres; demorándose cerca de cuatro horas de recorrido. Los trabajadores dormían dentro del mismo campamento en viviendas que hacían con los troncos de los árboles y las paredes cubiertas de plástico. Al principio el campamento no tenía maquinaria para el debido proceso productivo y las condiciones técnicas del lugar hacían más pesado el trabajo de los obreros, siendo así que los trabajadores iniciales tuvieron que excavar la tierra para abrir camino y mediante un túnel tener acceso al yacimiento; un trabajo arduo donde se demoraban cerca de tres meses. Mediante ese proceso de excavación se encontró la primera veta a la que pusieron inicialmente el nombre de “Tina” y con ello los obreros empezaron a explotar la mina y el material era extraído hasta la superficie en carretillas y a fuerza del hombre



(en los hombros) era trasladado a otro lugar donde se encontraban los molinos de alquiler.

Su producción empezó a ser exitosa y poco a poco la empresa se vio en la necesidad de optimizar tiempo en el proceso productivo para lo cual contrato más obreros. En esos tiempos se acogían a la ley del barreno, es decir, se decía que para ganar área en el subsuelo (adueñarse de las vetas) los obreros tenían que excavar lo más rápido la tierra y las vetas que encontraban pasaba a pertenecer a la sociedad, hasta que se logró la concesión minera donde se respetaron los límites respectivos. Es así que es muy trascendental conocer la historia de esta sociedad; mientras los obreros continuaron excavando encontraron más vetas que permitían a la empresa dar un paso hacia adelante; con el incremento de la producción pudieron adquirir las primeras maquinarias asimismo ampliar el terreno. Paso el tiempo y compraron más molinos, construyeron rieles para trasladar el material en vagones hasta la superficie, construyeron habitaciones de madera en el campamento y crearon un comedor para los obreros; dando lugar a un progreso tanto en sus operaciones como en la calidad de vida de sus trabajadores.

Después de algunos años de producción y crecimiento, vinieron tiempos difíciles para la empresa, el 2 de abril de 1996 a primera hora de la mañana el campamento sufrió un incendio producto de un corte circuito en la caseta donde se encontraban los explosivos; el fuego destruyó absolutamente todo (dormitorios, baños, comedor, maquinaria, etc.) como se muestra en la Figura 4. La lejanía del sector no permitió que los bomberos llegaran a tiempo, sin embargo no hubo pérdidas humanas. Pocas horas después que ocurrió el accidente este fue transmitido por canales de televisión, y proveedores externos que vieron la noticia ofrecieron su ayuda inmediata a la empresa. El campamento quedó en cero con una pérdida material cuantiosa sin embargo sus deseos de continuar le permitieron superar lo ocurrido y nuevamente construyeron el campamento; sintiendo esta vez la necesidad de edificar las habitaciones de los obreros con hormigón.

Figura N° 4 Fotografía del incendio de la Sociedad “El Bosque”



Fuente: (Compañía Minerbellar S.A., 2014)

Elaboración: Compañía Minerbellar S.A.

Posteriormente, la bocamina de la galería por donde se ingresaba a trabajar se cerró debido a las condiciones técnicas del lugar; la madera no soportaba el peso de la montaña. Y por segunda ocasión se abrió una galería, donde se hizo más dificultoso hacerlo porque el camino no era completamente lineal; esta vez para mayor seguridad construyeron la galería con hormigón y áridos. Lo ocurrido dio la pauta para que continuaran con la remodelación de todo el campamento y procedieron a la edificación del comedor con hormigón y en el año 2010 la construcción de las oficinas administrativas del mismo.

Por el año 2011 los accionistas deciden que “El Bosque” campamento minero de la sociedad Produmin S.A se independice de esta empresa convirtiéndose en lo que ahora se llama Compañía Minerbellar S.A. Antes de convertirse en Minerbellar; la empresa Produmin contaba con dos unidades mineras siendo estas: “El Bosque” (con la planta de molienda gravimétrica) y “Orominas” (con la planta de beneficio).

Actualmente Minerbellar S.A realiza sus operaciones de producción con la unidad “El Bosque”, la cual dispone de un campamento equipado para el personal operativo y administrativo; cuenta con departamento médico, departamento de recursos humanos, departamento de producción, talleres (de mecánica, electricidad y obras civiles), comedor, baños, canchas



deportivas, bar de golosinas y habitaciones para el personal operativo que trabaja en las 5 vetas de producción (V1, V2, V3, V4, V5) de la empresa.

1.3.2 Constitución Legal

Empezando el año 2011 los accionistas fundadores determinan por decisión unánime el cambio de razón social y transformación de la compañía. La empresa COMPAÑÍA MINERBELLAR S.A se constituyó por escritura pública otorgada ante el Notario Primero del cantón Balsas, Provincia de El Oro, el once de enero de 2011 por los señores: Efrén Pastor, Edy Feijoo, Nervo Feijoo, Fulvio Feijoo, Héctor Feijoo, John Pastor, Gilberto Valencia, Joffre Chevez, Jaime Heras, Carlos Heras y Wuillan Rojas todos de nacionalidad ecuatoriana. Con el objeto social de desarrollar actividades mineras, cuyo domicilio principal está en la ciudad de Machala, Provincia de El Oro, la compañía tendrá una duración de cincuenta años, pudiendo renovarse dicho plazo o disolverse anticipadamente por las causas previstas en la ley y por la resolución de la junta general de accionistas.

La Compañía Minerbellar S.A. es una de las empresas que conforman el Grupo Corporativo "Pastor Feijoo"; el cual integra a otras empresas mineras y también bananeras y camaroneras de los mismos accionistas.

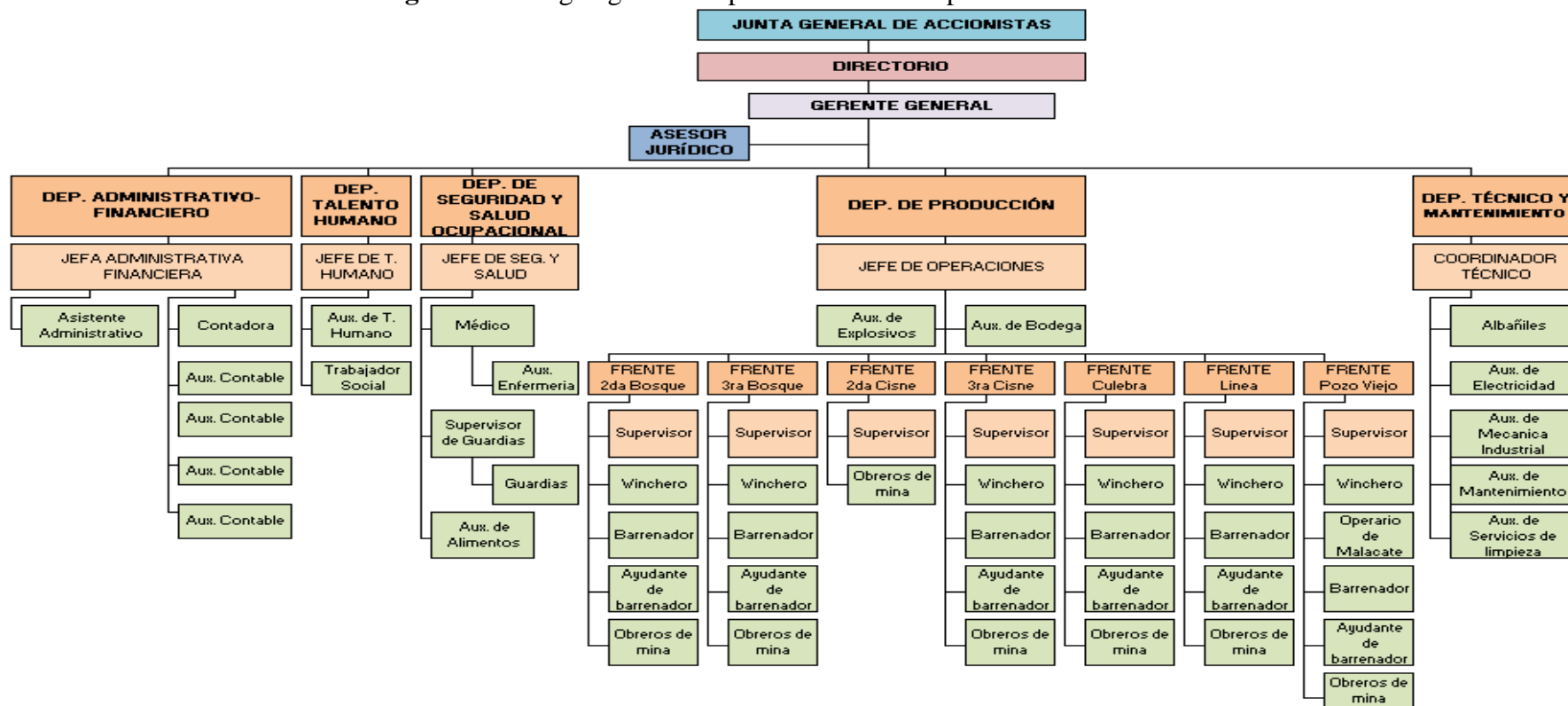
1.3.3 Objeto Social

Minerbellar S.A., dedicada a las actividades económicas de explotación y comercialización de oro, asumiendo el compromiso de desarrollar sus actividades mediante procesos de mejora continua, considerando como valores esenciales la satisfacción de las necesidades de sus trabajadores, mediante la prevención de los riesgos laborales, manteniendo un ambiente seguro y saludable para todas las personas involucradas en cada una de las actividades de la empresa. (Compañía Minerbellar S.A., 2012)

1.3.5 Estructura Organizacional

Actualmente se maneja la siguiente estructura organizacional, siendo así que el Departamento Administrativo-Financiero es jerarquía de todo el Grupo Corporativo “PASTOR FEIJOO” y las oficinas se encuentran en Machala, mientras que los otros departamentos son exclusivamente de la Compañía Minerbellar S.A. y se ubican en el campamento minero.

Figura N° 5 Organigrama Corporativo de la Compañía Minerbellar S.A.



Fuente: (Compañía Minerbellar S.A., 2014)

Elaboración: La Autora

1.3.6 Proceso de Producción

Todos los días la jornada laboral empieza con el ingreso de los equipos de trabajo en las galerías y trabajan en las vetas asignadas, donde primero deben verificar e inspeccionar el área a minar; constatando que producto del minado anterior no queden tiros cortados, grietas, o rocas de la veta en riesgo de caída que puedan ocasionar accidentes, de existir esto, se procede a fortificar el área para trabajar en el lugar de manera segura.

El proceso de producción inicia con la *“perforación”*, para ello se utilizan barrenos de 1.20 m de longitud que se colocan en una máquina de aire comprimido, este aire es conducido desde el exterior de la mina a través de tuberías galvanizadas. Los obreros maniobran la máquina para la penetración del barreno en la roca y los cortes o diagrama de perforación se realizan de acuerdo a la dureza del terreno y al tipo de minado, por lo general se utiliza la máquina Jackleg China YT-27, que permite rotar con una presión de 90 a 120 cfm (pies cúbicos por minuto) de aire comprimido.

Una vez concluida la perforación se procede al retiro de la maquinaria y sus respectivos accesorios, para limpiar los huecos mediante el sopleteo de aire, donde luego se colocan las cargas explosivas (dinamitas) para iniciar con el proceso de *“voladura”*; el sistema de encendido de las dinamitas se realiza de acuerdo a una secuencia establecida, así para los agujeros de 1.60 m de profundidad se utiliza una mecha de seguridad de 1 m, y antes de encender las mechas se verifica que el área y su influencia de voladura estén despejadas; para ello los trabajadores se retiran del lugar unos 80 metros de distancia, esto representa un aproximado de 2.67 minutos para correr y retirarse del área mientras finaliza la voladura, protegiéndose con mascarillas para evitar respirar los gases emanados por los explosivos.

Después de la voladura, se inicia el proceso de *“ventilación”* utilizando mangueras con aire comprimido, generalmente la voladura se realiza por las tardes para que en el transcurso de la noche de manera natural se



disipen los gases tóxicos y el área vuelva a quedar en favorables condiciones de trabajo.

Luego de la ventilación del yacimiento se procede a la *“extracción y recolección del material”* en forma manual (desquinche) para depositarlos en los carros mineros (vagones), los mismos que van montados en rieles de acero y que tienen una capacidad de carga de 0.75 a 1 toneladas, donde se realiza el *“transporte del material hacia la planta de molienda gravimétrica”* (área de trituración y molinos) ubicada en la superficie. Cuando el material llega al área de trituración este es clasificado de acuerdo a su contenido mineral, es decir, el material estéril (caja) es conducido al área del botadero para su desecho y, la roca con mineral es acumulada en el área de trituración para el siguiente proceso que se denomina *“trituración”*; donde se tritura la roca a menos de 2 pulgadas de diámetro para reducir su tamaño.

El mineral triturado se coloca en la boca de los molinos para iniciar con el proceso continuo de *“molienda”*, así en la actualidad se muelen alrededor de 500 toneladas métricas mensuales. Los molinos son abastecidos con suficiente agua para moler el material hasta lograr formar partículas de arena fina; la misma que sale por una malla (con aberturas de 0,60 mm) y circula por unos canalones de concreto de 6 y 7 m de largo hasta desembocar en las piscinas de recirculación, donde a través de mangueras la arena nuevamente regresa a los molinos y se repite el proceso, pero en esta ocasión, en los canalones se colocan unas bayetas de fibra larga para realizar la *“separación gravimétrica del mineral”*, quedándose el concentrado de mineral pesado en las bayetas y el concentrado de mineral liviano en los canalones que conduce a las piscinas de recirculación.

Las bayetas se cambian cada 30 minutos y se las va retirando para lavarlas y depositar la arena de mineral pesada que retuvieron en unas piscinas pequeñas. Esta arena acumulada luego es lavada, para separar el oro contenido en la misma, este lavado se realiza en unos platones hondos con



la técnica de bateo (movimientos circulares), tras realizar estos movimientos por largo rato, el oro va quedándose en el centro de los platones y el exceso de arena se retira, este proceso se conoce como *“concentración gravimétrica en platones”*.

El oro obtenido del bateo todavía sigue conteniendo pequeñas partículas de arena, y para continuar recuperando el oro, se coloca el mineral en un equipo que se denomina amalgamadora, donde se mezcla con mercurio. La *“amalgamación”* no es otra cosa que la combinación del oro con el mercurio, de este proceso se obtienen unas composiciones que se llaman amalgamas de oro (compuestos blancos y brillantes) que por su peso se asienta en el tambor de la amalgamadora al detener el equipo. Esta mezcla se descarga en unas tinajas grandes, donde luego se lavan las amalgamas para separar el exceso de mercurio, esto se realiza exprimiendo la amalgama en telas filtrantes (franelas) con las manos hasta formar una bola de oro. Este proceso que se realiza en la planta de molienda se denomina recuperación gravimétrica del oro libre en el cual se rescata un 40% a 48% del mineral. Las bolas de oro se envían a la planta de cianuración para su última fase de procesamiento que se conoce como *“fundición o quema de amalgama”*, en la cual se obtiene una solución de cianuro que se precipita a grandes temperaturas hasta conseguir los lingotes de oro, siendo este servicio prestado por terceros porque la empresa no cuenta con este tipo de planta industrial.

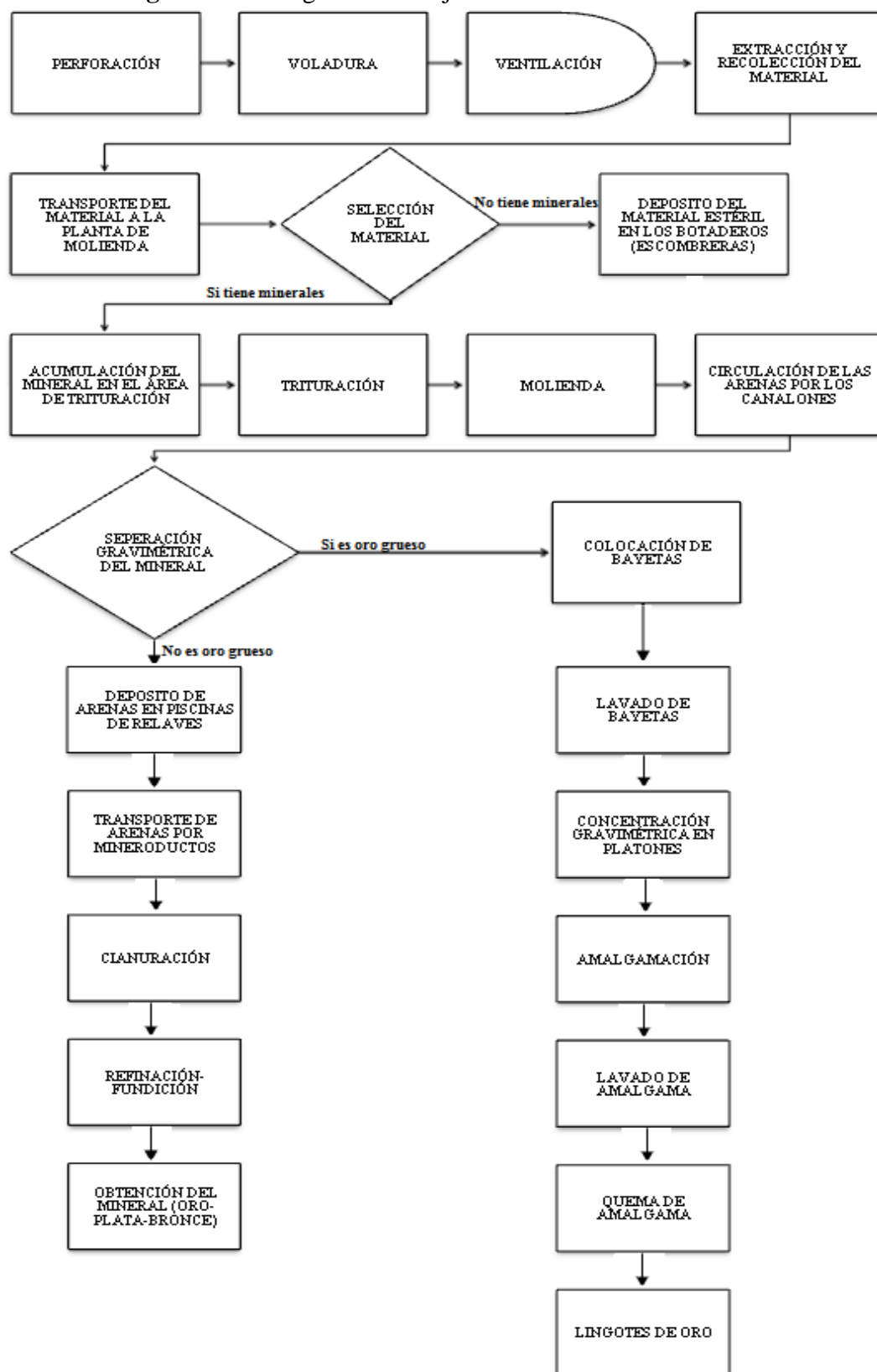
Por otro lado, las arenas minerales que siguen circulando por los canalones y las piscinas de recirculación, se las conoce como *“relave”* (mineral estéril) que van quedando almacenadas en las piscinas de acumulación. Las arenas minerales producto de este proceso gravimétrico son transportadas por mineroductos a las plantas de cianuración (distantes a 1 km) para seguir recuperando el oro y otros minerales que hay en las arenas. De acuerdo con el contenido de minerales de las arenas si este es bajo quedan en su estado natural y si este es alto las arenas son procesadas. El proceso



culmina con la refinación y fundición donde se obtienen los minerales como: oro, plata y bronce.

Por último, se procede a la comercialización tanto de las arenas como de los minerales (lingotes de oro, plata y bronce) exportándolos a otros países, las arenas minerales al llegar a su destino final son examinadas en laboratorios adecuados.

Figura N° 6 Diagrama de Flujo del Proceso de Producción



Fuente: (Compañía Minerbellar S.A., 2014)

Elaborado por: La Autora



CAPÍTULO II

MARCO LEGAL Y TEÓRICO

La minería sector estratégico en nuestro país, debido a su gran importancia existen organismos de control que trabajan con responsabilidad social para el presente y futuro del país, estos son: el Ministerio de Recursos Naturales no Renovables (MRNN), la Empresa Nacional Minera (ENAMI-EP), la Agencia de Regulación y Control Minero (ARCOM) y el Instituto Nacional de Investigación Geológico Minero, Metalúrgico (INEGIMM).

Además se mencionan algunos artículos que norman su vigencia a la actividad minera y que abordan temas principales como derechos y obligaciones relacionados con el trabajo así como a la responsabilidad social y ambiental. Por último es esencial explicar la Norma ISO 26000:2010 una guía de responsabilidad social que servirá como base teórica y práctica para comprender la responsabilidad social aplicada a este tipo de organizaciones extractivas.

2.1 Estructura Interinstitucional

En el ámbito de la minería, existe una jerarquía institucional encargada de direccionar, regular y administrar esta actividad tanto en empresas públicas como privadas y cuyas funciones en general se orientan a un objetivo común, asegurando el cumplimiento de cada una de las directrices establecidas por el estado para explotar correctamente estos recursos no renovables.

Cuadro N° 1 Estructura Interinstitucional de la Minería

Fuente: (Empresa Nacional Minera, 2012)

Elaboración: La Autora.

A continuación se detalla la misión, visión y valores institucionales de los organismos antes mencionados y que rigen la actividad minera en el Ecuador.

2.1.1 Ministerio de Recursos Naturales No Renovables

Misión

“Garantizar la explotación sustentable y soberana de los recursos naturales no renovables, formulando y controlando la aplicación de políticas, investigando y desarrollando los sectores, hidrocarburífero y minero”. (Ministerio de Recursos Naturales No Renovables , 2014)

Visión

Consolidar la soberanía del estado sobre sus recursos naturales no renovables y revertir la condición del Ecuador, con efectivos espacios de participación social, de país exportador de materias primas en exportador de servicios y productos agregados de valor provenientes de los recursos naturales no renovables. (Ministerio de Recursos Naturales No Renovables , 2014)

Valores Institucionales

- ✓ Honestidad
- ✓ Justicia
- ✓ Lealtad y compromiso con el país
- ✓ Predisposición al servicio



✓ Transparencia y responsabilidad social

(Ministerio de Recursos Naturales No Renovables , 2014)

2.1.2 Empresa Nacional Minera – ENAMI EP

Misión

“Desarrollar de manera responsable, sustentable y sostenible, los recursos minerales no renovables mediante la ejecución de la actividad minera para contribuir con el desarrollo económico e integral del Estado Ecuatoriano”.
(Empresa Nacional Minera, 2012)

Visión

“Ser líder de la industria minera a nivel nacional con innovación tecnológica, responsabilidad social y ambiental hasta el año 2025”. (Empresa Nacional Minera, 2012)

Valores Institucionales

- ✓ Integridad
- ✓ Trabajo en Equipo
- ✓ Responsabilidad Social y Ambiental
- ✓ Productividad y Calidad

(Empresa Nacional Minera, 2012)

2.1.3 Agencia de Regulación y Control Minero - ARCOM

Misión

“Regular y Controlar a los titulares y beneficiarios de derechos mineros en el aprovechamiento racional, técnico, socialmente responsable y ambientalmente sustentable de los recursos naturales no renovables, enmarcados en normativa legal y ambiental vigente”. (Agencia de Regulación y Control Minero , 2010)



Visión

“Consolidar su presencia en el sector minero como el organismo estatal de regulación y control, caracterizado por altos niveles de efectividad y gestión transparente, propiciando la confianza de los inversionistas y coadyuvando al buen vivir de la comunidad”. (Agencia de Regulación y Control Minero , 2010)

Valores Institucionales

- ✓ Justicia
- ✓ Lealtad y compromiso con el país
- ✓ Predisposición al servicio
- ✓ Transparencia
- ✓ Responsabilidad Social
- ✓ Trabajo en Equipo

(Agencia de Regulación y Control Minero , 2010)

2.1.4 Instituto Nacional de Investigación Geológico, Minero, Metalúrgico – INIGEMM

Misión

Generar, sistematizar y administrar la información científica y tecnológica: geológico-minera-metalúrgica a nivel nacional, para coadyuvar a un ordenamiento territorial orientado al desarrollo sostenible y sustentable de los recursos minerales, así como a la gestión preventiva ante las amenazas geológicas en las actividades de la comunidad. (Instituto Nacional de Investigación Geológico, Minero, Metalúrgico , 2010)

Visión

Consolidar su presencia en el sector geológico-minero-metalúrgico como el organismo estatal rector de la investigación científica y tecnológica geológico-minera-metalúrgica, productor de información técnica confiable, efectiva y transparente, promotor del desarrollo tecnológico para un aprovechamiento sostenible y sustentable y desarrollo del sector geológico minero, propiciando la armonía entre la explotación económica de estos recursos, la naturaleza, y la



sociedad. (Instituto Nacional de Investigación Geológico, Minero, Metalúrgico , 2010)

Valores Institucionales

- ✓ Honestidad
- ✓ Lealtad y compromiso con el país
- ✓ Servicio
- ✓ Transparencia
- ✓ Responsabilidad social
- ✓ Trabajo en equipo

(Instituto Nacional de Investigación Geológico, Minero, Metalúrgico , 2010)

2.2 Aspectos Legales

Existe en el Ecuador un sin número de normas que establecen principios, derechos, obligaciones, sanciones, etc.; sin duda el sector minero siempre fue preocupación del estado, es así que para conocer de cerca el marco jurídico que rige la actividad minera en nuestro país, se hace referencia a las normas más importantes que se han promulgado sobre la materia siendo estos en orden jerárquico desde la Constitución de la República hasta los Reglamentos, que además servirán como argumentos legales para el desarrollo de este tema de investigación.

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador.

Es importante destacar algunos artículos de la actual Constitución Política del Ecuador, principalmente de aquellos relacionados con las garantías que ofrece el estado, los incentivos a las empresas y las obligaciones de estas. La constitución política garantiza como una de sus prioridades: el trabajo, la seguridad social y la ejecución de las diferentes actividades económicas bajo los principios de responsabilidad social y cuidado ambiental. A continuación, se exponen los artículos de la Constitución de 2008 concernientes al ámbito laboral, minería y materia social.



Título II

Derechos

Bajo el Capítulo II, que explica sobre los “Derechos del Buen Vivir”, los siguientes artículos establecen:

Art. 14.- Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*.

Se declara de interés público la preservación del ambiente, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genético del país, la prevención del daño ambiental y la recuperación de los espacios naturales degradados. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Bajo el Capítulo III, que explica sobre los “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria”, el siguiente artículo establece:

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos, entre otros a:

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Bajo el Capítulo IV, que explica sobre los “Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”, el numeral 7 y 15 del siguiente artículo establecen:

Art. 57.- Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás



instrumentos internacionales de derechos humanos, los siguientes derechos colectivos, entre otros:

7. La consulta previa, libre e informada, dentro de un plazo razonable, sobre planes y programas de prospección, explotación y comercialización de recursos no renovables que se encuentren en sus tierras y que puedan afectarles ambiental o culturalmente; participar en los beneficios que esos proyectos reporten y recibir indemnizaciones por los perjuicios sociales, culturales y ambientales que les causen [...]

15. Construir y mantener organizaciones que los representen, en el marco del respeto al pluralismo y a la diversidad cultural, política y organizativa. El Estado reconocerá y promoverá todas sus formas de expresión y organización. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Bajo el Capítulo VI, que explica sobre los “Derechos de libertad”, el numeral 15 del artículo 66, garantiza a las personas “El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Título V

Organización Territorial del Estado

Bajo el Capítulo IV, que explica sobre el “Régimen de competencias”, el numeral 12 del siguiente artículo establece:

Art. 264.- Los gobiernos municipales tendrán las siguientes competencias exclusivas sin perjuicio de otras que determine la ley, entre otras:

12. Regular, autorizar y controlar la explotación de materiales áridos y pétreos, que se encuentren en los lechos de los ríos, lagos, playas de mar y canteras. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Título VI

Régimen de Desarrollo

Bajo el Capítulo I, sobre los “Principios generales”, el numeral 2 del artículo 278, establece para la consecución del buen vivir a las personas, colectividades, y sus formas organizativas, les corresponden, entre otros a:



“Producir, intercambiar y consumir bienes y servicios con responsabilidad social y ambiental”.

Bajo el Capítulo V, que explica sobre los “Sectores Estratégicos, Servicios y Empresas Públicas”, los siguientes artículos establecen:

Art. 313.- El estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia.

Los sectores estratégicos, de decisión y control exclusivo del Estado, son aquellos que por su trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, y deberán orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social.

Se consideran sectores estratégicos la energía en todas sus formas, las telecomunicaciones, los recursos naturales no renovables [...] (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 316.- El Estado podrá delegar la participación en los sectores estratégicos y servicios públicos a empresas mixtas en las cuales tenga mayoría accionaria.

El Estado podrá, de forma excepcional, delegar a la iniciativa privada y a la economía popular y solidaria, el ejercicio de estas actividades, en los casos que establezca la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Bajo el Capítulo VI, que explica sobre el “Trabajo y producción”, los siguientes artículos establecen:

Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domesticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza [...] (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Y en el numeral 5 del artículo 326 señala como principio del derecho al trabajo que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad,



seguridad, higiene y bienestar”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Título VII

Régimen del Buen Vivir

Bajo el Capítulo II, que explica sobre la “Biodiversidad y Recursos Naturales”, el siguiente artículo establece:

Art. 408.- Son de propiedad inalienable, imprescriptible e inembargable del Estado los recursos naturales no renovables y, en general, los productos del subsuelo, yacimientos minerales y de hidrocarburos [...] Estos bienes sólo podrán ser explotados en estricto cumplimiento de los principios ambientales establecidos en la Constitución.

El Estado participará en los beneficios del aprovechamiento de estos recursos, en un monto que no será inferior a los de la empresa que los explota.

El Estado garantizará que los mecanismos de producción, consumo y uso de los recursos naturales y la energía preserven y recuperen los ciclos naturales y permitan condiciones de vida con dignidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

2.2.2 Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones permite incentivar a los inversionistas ya sean personas naturales, personas jurídicas o las diferentes formas asociativas para que desarrollen todo tipo de actividad productiva lícita en el territorio nacional, entendiéndose a la misma como aquella que transforma insumos en bienes y servicios socialmente necesarios y ambientalmente sustentables. A continuación se presentan algunos artículos relacionados con el tema de investigación.

Título Preliminar

Del Objetivo y Ámbito de Aplicación

El artículo 3 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones establece:

Art. 3.- Objeto.- El presente Código tiene por objeto regular el proceso productivo en las etapas de producción, distribución, intercambio,

comercio, consumo, manejo de externalidades e inversiones productivas orientadas a la realización del Buen Vivir. Esta normativa busca también generar y consolidar las regulaciones que potencien, impulsen e incentiven la producción de mayor valor agregado, que establezcan las condiciones para incrementar productividad y promuevan la transformación de la matriz productiva, facilitando la aplicación de instrumentos de desarrollo productivo, que permitan generar empleo de calidad y un desarrollo equilibrado, equitativo, ecoeficiente y sostenible con el cuidado de la naturaleza. (Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones , 2010)

Art. 4.- Fines.- La presente legislación tiene, como principales, los siguientes fines, entre otros:

c. Fomentar la producción nacional, comercio y consumo sustentable de bienes y servicios, con responsabilidad social y ambiental, así como su comercialización y uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas. (Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones , 2010)

Libro III

Del Desarrollo Empresarial de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, y de la Democratización de la Producción.

En el Capítulo II, que explica “De los Órganos de Regulación de las MIPYMES”, el artículo 54 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones establece:

Art. 54.- Institucionalidad y Competencias.- El Consejo Sectorial de la Producción coordinará las políticas de fomento y desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa con los ministerios sectoriales en el ámbito de sus competencias. Para determinar las políticas transversales de MIPYMES, el Consejo Sectorial de la Producción tendrá las siguientes atribuciones y deberes, entre otras:

g. Impulsar la implementación de programas de producción limpia y responsabilidad social por parte de las MIPYMES. (Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones , 2010)

2.2.3 Ley de Minería.

La Ley de Minería señala normas que indican cómo el Estado ecuatoriano debe proceder para la administración, regulación, control y gestión del sector estratégico minero; además establece normas específicas para los

titulares de concesiones mineras, estipulando medidas para el inicio de proyectos mineros, así como medidas para la preservación del medio ambiente y normas respecto de la gestión social y derechos de la comunidad; además obliga a efectuar y presentar estudios de impacto ambiental y planes de manejo ambiental en todas las fases de la actividad minera con la finalidad de prevenir, mitigar, controlar, y reparar los impactos negativos derivados de sus actividades, estudios que deberán ser aprobados por el Ministerio del Ambiente quien es la autoridad competente.

Título I

Disposiciones Fundamentales

Bajo el Capítulo II, que explica “De la Formulación, Ejecución y Administración de la Política Minera”, el siguiente artículo establece:

Art. 6.- [...] El Estado establecerá mecanismos de fomento, asistencia técnica, capacitación y de financiamiento para el desarrollo sustentable para la minería artesanal y pequeña minería. Así mismo, establecerá sistemas de incentivos para la protección ambiental y generación de unidades productivas más eficientes. (Ley de Minería, 2009)

Bajo el Capítulo III, que explica “Del dominio del Estado y de los Derechos Mineros”, el siguiente artículo establece:

Art. 16.- Dominio del Estado sobre minas y yacimientos.- [...] La explotación de los recursos naturales y el ejercicio de los derechos mineros se ceñirán al Plan Nacional de Desarrollo, a los principios del desarrollo sustentable y sostenible, de la protección y conservación del medio ambiente y de la participación y responsabilidad social, debiendo respetar el patrimonio natural y cultural de las zonas explotadas. Su exploración y explotación racional se realizara en función de los intereses nacionales, por personas naturales o jurídicas, empresas públicas, mixtas o privadas, nacionales o extranjeras, otorgándoles derechos mineros, de conformidad con esta ley.

La exploración y explotación de los recursos mineros estará basada en una estrategia de sostenibilidad ambiental pública que prioriza la fiscalización, contraloría, regulación y prevención de la contaminación



y remediación ambiental, así como el fomento de la participación social y la veeduría ciudadana. (Ley de Minería, 2009)

Título IV

De las obligaciones de los titulares mineros

Bajo el Capítulo II, que explica “De la preservación del Medio Ambiente”, los siguientes artículos establecen:

Art. 78.- Los titulares de derechos mineros, previamente a la iniciación de las actividades, deberán elaborar y presentar estudios o documentos ambientales, para prevenir, mitigar, controlar y reparar los impactos ambientales y sociales derivados de sus actividades; estudios o documentos que deberán ser aprobados por la Autoridad Ambiental competente, con el otorgamiento de la respectiva Licencia Ambiental [...]

Los titulares de derechos mineros están obligados a presentar, al año de haberse emitido la Licencia Ambiental, una auditoría ambiental de cumplimiento [...] Posterior a esto, las Auditorías Ambientales de Cumplimiento serán presentadas cada dos años, sin perjuicio de ello, las garantías ambientales deberán mantenerse vigentes cada año.

[...] bajo el régimen de pequeña minería, la licencia ambiental deberá otorgarse para operaciones de exploración/explotación simultáneas debiendo contarse para el efecto con estudios ambientales específicos y simplificados. (Ley de Minería, 2009)

Art. 79.- Tratamiento de aguas.- Los titulares de derechos mineros y mineros artesanales que, previa autorización de la autoridad única del agua, utilicen aguas para sus trabajos y procesos, deben devolverlas al cauce original del río o a la cuenca del lago o laguna de donde fueron tomadas, libres de contaminación o cumpliendo los límites permisibles establecidos en la normativa ambiental y del agua vigentes, con el fin que no se afecte a los derechos de las personas y de la naturaleza reconocidos constitucionalmente. (Ley de Minería, 2009)

Art. 81.- Acumulación de residuos y prohibición de descargas de desechos.- Los titulares de derechos mineros y mineros artesanales, para acumular residuos minero-metalúrgicos deben tomar estrictas precauciones que eviten la contaminación del suelo, agua, aire y/o biota de los lugares donde estos se depositen, en todas sus fases incluyendo la etapa de cierre, construyendo instalaciones como

escombreras, rellenos de desechos, depósitos de relaves o represas u otras infraestructuras técnicamente diseñadas y construidas que garanticen un manejo seguro y a largo plazo. (Ley de Minería, 2009)

El artículo 84, sobre la protección del ecosistema establece que, “Las actividades mineras en todas sus fases, contarán con medidas de protección del ecosistema, sujetándose a lo previsto en la Constitución de la República del Ecuador y la normativa ambiental vigente”. (Ley de Minería, 2009)

Art. 85.- Cierre de Operaciones Mineras.- [...] Asimismo, dentro del plazo de dos años previos a la finalización prevista del proyecto, para las actividades mineras de explotación, beneficio, fundición o refinación, el concesionario minero deberá presentar ante la Autoridad Ambiental Nacional, para su aprobación, el Plan de Cierre de Operaciones Definitivo que incluya la recuperación del sector o área, un plan de verificación de su cumplimiento, los impactos sociales y su plan de compensación y las garantías actualizadas indicadas en la normativa ambiental aplicable; así como, un plan de incorporación a nuevas formas de desarrollo sustentable. (Ley de Minería, 2009)

Bajo el Capítulo III, que explica de la “Gestión Social y Participación de la Comunidad” los siguientes artículos establecen:

Art. 87.- Derecho a la información, participación y consulta.- El Estado, es responsable de ejecutar los procesos de participación y consulta social a través de las instituciones públicas que correspondan de acuerdo a los principios constitucionales y a la normativa vigente [...]

Estos procesos tendrán por objeto promover el desarrollo sustentable de la actividad minera, precautelando el racional aprovechamiento del recurso minero, el respeto del ambiente, la participación social en materia ambiental y el desarrollo de las localidades ubicadas en las áreas de influencia de un proyecto minero. (Ley de Minería, 2009)

Art. 88.- Procesos de Información.- A partir del otorgamiento de una concesión minera y durante todas las etapas de ésta, el concesionario, a través del Estado, deberá informar adecuadamente a las autoridades competentes, gobiernos autónomos descentralizados, comunidades y entidades que representen

intereses sociales, ambientales o gremiales, acerca de los posibles impactos, tanto positivos como negativos de la actividad minera. (Ley de Minería, 2009)

Art. 89.- Procesos de Participación y Consulta.- La participación ciudadana es un proceso que tiene como finalidad considerar e incorporar los criterios de la comunidad a la gestión social y ambiental de un proyecto minero, dicho proceso deberá llevarse a cabo en todas las fases de la actividad minera, en el marco de los procedimientos y mecanismos establecidos en la Constitución y la ley. (Ley de Minería, 2009)

Art. 91.- Denuncias de Amenazas o Daños Sociales y Ambientales.- Existirá acción popular para denunciar las actividades mineras que generen impactos sociales, culturales o ambientales, las que podrán ser denunciadas por cualquier persona natural o jurídica ante el Ministerio del Ambiente, previo al cumplimiento de los requisitos y formalidades propias de una denuncia, tales como el reconocimiento de firma y rúbrica. (Ley de Minería, 2009)

Título IX

De los Regímenes Especiales

Bajo el Capítulo II, sobre la “Pequeña Minería”, el siguiente artículo establece:

Art. 137.- Incentivo a la producción minera nacional.- A fin de impulsar el pleno empleo, eliminación del subempleo y del desempleo, y de fomentar la productividad y competitividad, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, el Estado mediante la delegación a la iniciativa privada, cooperativas y asociaciones de economía popular y solidaria, promoverá el desarrollo de la minería nacional bajo el régimen especial de pequeña minería, garantizando el derecho a realizar dicha actividad en forma individual y colectiva bajo principios de solidaridad y responsabilidad social. (Ley de Minería, 2009)

2.2.4 Reglamento General de la Ley de Minería

El Reglamento General de la Ley de Minería es la normativa para la aplicación de la Ley de Minería, ambos van de la mano; esta norma



establece las atribuciones que tienen el ministerio, entidades y organismos que el Estado determina para la administración política minera, además los procedimientos legales para el contrato de operaciones y de explotación minera, multas, etc. A continuación se presentan los artículos más relevantes para desarrollar este tema de investigación.

Título I

Disposiciones fundamentales

El siguiente artículo del Reglamento General de la Ley de Minería establece:

Art. 2.- De la política minera.- [...] La política minera nacional promoverá en todos los niveles, la innovación, la tecnología y la investigación que permitan el fortalecimiento interno del sector, priorizando el desarrollo sustentable, la protección ambiental, el fomento de la participación social y el buen vivir. (Reglamento General de la Ley de Minería, 2009)

Título IV

De las modalidades contractuales

Bajo el Capítulo I, que explica “Del contrato de prestación de servicios”, el siguiente artículo establece:

Art. 56.- Contrato de prestación de servicios.- [...] Los contratos que se celebren en materia de prestación de servicios deberán estipular, como base, sin perjuicio de las demás cláusulas, los siguientes aspectos específicos, entre otros:

b) Obligaciones en materia de gestión ambiental y social de conformidad al plazo establecido por la Ley de Minería. (Reglamento General de la Ley de Minería, 2009)

Título VIII

Del pago de patentes, regalías y otras obligaciones tributarias

El siguiente artículo del Reglamento General de la Ley de Minería establece:

Art. 86.- Parámetros para la distribución de las utilidades y regalías.-

El 60% de las regalías será destinado para proyectos productivos y de desarrollo local sustentable a través de los gobiernos municipales, juntas parroquiales, y cuando el caso amerite, el 50% de este porcentaje a las instancias de gobierno de las comunidades indígenas y/o circunscripciones territoriales.

El 12% y el 5% de las utilidades establecidas en el artículo 67 de la Ley de Minería, para proyectos de minería a gran escala y de pequeña minería, respectivamente, será pagado al Estado, que los destinara, única y exclusivamente, a proyectos de inversión social en salud, educación y vivienda a través de los organismos seccionales del área donde se encuentra el proyecto minero. (Reglamento General de la Ley de Minería, 2009)

2.2.5 Reglamento del Régimen Especial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal.

El marco jurídico para la Pequeña Minería y Minería Artesanal a través de su reglamento promueve e incentiva a la inversión tanto nacional como extranjera en la actividad minera dentro del país, exigiendo a este tipo de empresas principalmente como uno de sus requerimientos poseer un código de conducta que contenga medidas de protección ambiental así como la implementación de políticas en salud, seguridad y comunidad; y finalmente la obligatoriedad de realizar estudios de impacto ambiental antes del inicio de cualquier actividad minera.

Título II

De la Pequeña Minería

Bajo el Capítulo I, que explica “De la naturaleza, caracterización de la pequeña minería y ciclo minero”, el siguiente artículo establece:

Art. 3.- De la naturaleza de la pequeña minería.- Las actividades de pequeña minería, orientadas a promover procesos de desarrollo sustentable, constituyen alternativas para generar oportunidades



laborales en áreas deprimidas por la pobreza, capaces de generar encadenamientos productivos a partir de la activación de las economías locales en los sectores en los que se realiza, como medio para acceder al buen vivir. (Reglamento del Régimen Especial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal, 2009)

Título IV

Del Fomento, Asistencia Técnica e Innovación Tecnológica para la Pequeña Minería y Minería Artesanal

Bajo el Capítulo I, que explica “Del fomento, asistencia técnica e innovación tecnológica”, el siguiente artículo establece:

Art. 26.- Fomento a la pequeña minería y minería artesanal.- El Estado fomentará el desarrollo de la pequeña minería y minería artesanal, en tanto y en cuanto las mismas se encuentren en condiciones de regularidad legal, de manera que se garanticen condiciones técnicamente adecuadas, socialmente justas y ambientalmente responsables. Para este propósito el Ministerio Sectorial desarrollará e implementará de manera participativa con los actores del sector el Plan Estratégico Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Pequeña Minería y Minería Artesanal. (Reglamento del Régimen Especial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal, 2009)

Bajo el Capítulo II, que explica “De los beneficios e incentivos por buenas prácticas, responsabilidad social y seguridad minera”, el siguiente artículo establece:

Art. 31.- Encadenamientos productivos.- El ministerio del ramo, promoverá el desarrollo de encadenamientos productivos, procesos de comercio justo y de certificaciones socio-ambientales, de los productos minerales que se exploten y transformen por parte de los pequeños mineros y mineros artesanales del país, para lograr mejores condiciones de comercio y agregación de valor a dichos productos minerales. (Reglamento del Régimen Especial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal, 2009)

Bajo el Capítulo III, que explica “De la Gestión Socio Ambiental”, los siguientes artículos establecen:

Art 32.- Instrumentos para la gestión socio ambiental.- Con el propósito de cumplir con los estándares y regulaciones en materia de

gestión ambiental vigentes en el país, el Estado a través del Ministerio del Ambiente, proporcionará herramientas prácticas para abordar el manejo ambiental minero y definirá los sistemas y procesos aplicables a las operaciones en pequeña minería y minería artesanal, a fin de mitigar, controlar y reparar los impactos y efectos ambientales y sociales derivados de sus actividades, enfatizando en los impactos positivos. (Reglamento del Régimen Especial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal, 2009)

Art. 34.- Sistema de gestión de conflictos socio-ambientales.- Las entidades estatales competentes establecerán un sistema de gestión para el manejo de conflictos socio-ambientales, que ocurran en el sector de la pequeña minería y minería artesanal, adoptando procesos y procedimientos claramente definidos para su adecuada aplicación. (Reglamento del Régimen Especial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal, 2009)

Título V

De la Coparticipación del Sector Estatal y del Sector de la Economía Popular y Solidaria

Bajo el Capítulo I, que explica “Del sector estatal y de la Economía Popular y Solidaria”, los siguientes artículos establecen:

Art. 43.- Gestión social y participación de la comunidad.- Los aspectos concernientes a gestión social y participación de la comunidad, respecto del régimen especial de pequeña minería y minería artesanal, estarán sujetos a las disposiciones de la Ley de Minería y su reglamentación. (Reglamento del Régimen Especial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal, 2009)

Art. 48.- Seguridad social.- El Ministerio Sectorial y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, elaboraran y ejecutaran planes y programas aplicables al régimen especial de pequeña minería y minería artesanal, con el fin de hacer efectivo el ejercicio del pleno derecho a la seguridad social en el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador. (Reglamento del Régimen Especial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal, 2009)

2.2.6 Reglamento Ambiental para actividades mineras en la República del Ecuador.

El Reglamento Ambiental para Actividades Mineras en la República del Ecuador contiene normas ambientales específicas para la gestión minera. Un instrumento normativo que permite regular la conservación de los recursos naturales, su manejo adecuado y define formas y procedimientos para prevenir y afrontar los impactos ambientales y socio-culturales generados por la minería. A continuación se detallan los artículos más relevantes para este tema de investigación.

Bajo el Capítulo III, que explica “Del proceso de licenciamiento ambiental”, el artículo 12, establece que “Adjunto a la ficha ambiental se deberá presentar el informe del proceso de participación social realizado en los términos establecidos en la normativa aplicable para tal efecto”. (Reglamento Ambiental para Actividades Mineras en la República del Ecuador, 2009)

Bajo el Capítulo VII, sobre las “Disposiciones Técnico-Ambientales en General”, los siguientes artículos establecen:

Art. 68.- Programas de entrenamiento, capacitación y divulgación.- Los titulares de derechos mineros, sus agremiaciones u organizaciones no gubernamentales especializadas en temas ambientales y de capacitación, en coordinación con el Ministerio Sectorial y del Ambiente, impulsarán programas integrales de capacitación y divulgación sobre el uso de tecnologías tendientes a la protección del ambiente, y a la observancia de las normas ambientales vigentes en el país.

Para la participación de la comunidad en actividades de control y seguimiento ambiental, el Ministerio del Ambiente podrá disponer la aplicación de un programa de capacitación en temas de monitoreo por parte del titular minero a las comunidades del área de influencia de su actividad o proyecto. (Reglamento Ambiental para Actividades Mineras en la República del Ecuador, 2009)

Art. 69.- Información y difusión.- El titular minero incluirá en los planes de manejo ambiental programas de información y difusión

permanente a fin de mantener informada a la comunidad del área de influencia sobre el desarrollo del proyecto minero conforme a las regulaciones aplicables. (Reglamento Ambiental para Actividades Mineras en la República del Ecuador, 2009)

Art. 71.- De la población local.- Todo titular minero deberá contar con un Plan de Relaciones Comunitarias que cumpla con el propósito de disminuir, mitigar y compensar los impactos socio-ambientales generados por su actividad. Este plan se desarrollará con las comunidades ubicadas en el área de influencia del proyecto, y de manera coordinada con los planes de desarrollo de los gobiernos locales involucrados.

El Ministerio del Ambiente, en coordinación con los niveles de gobierno competentes, y con el propósito de buscar la solución a los problemas ocasionados por los impactos ambientales de la actividad minera; investigará, analizará y evaluará las denuncias presentadas por personas naturales o jurídicas; y, procederá a comunicar del particular a los titulares mineros a fin de que den solución a tales problemas.

Una vez investigadas las denuncias presentadas y en caso de resultar fundamentadas, aplicará o solicitará la aplicación de las sanciones administrativas, civiles o penales que fueran del caso. (Reglamento Ambiental para Actividades Mineras en la República del Ecuador, 2009)

2.3 Responsabilidad Social

2.3.1 Antecedentes históricos

El bien social representado en acciones de filantropía y caridad, fueron los primeros indicios de la responsabilidad social; sin embargo no se puede afirmar con exactitud desde cuando tuvo su comienzo. La historia nos cuenta además que durante la época de la revolución industrial surgieron acontecimientos importantes que marcaron cambios en la sociedad, dando lugar al aparecimiento de líderes empresariales que propugnaban mejores condiciones de vida para los trabajadores que eran explotados.

El término responsabilidad social, comenzó a utilizarse de forma generalizada a comienzos de la década de 1970, aunque organizaciones y gobiernos ya realizaban acciones en algunos de los aspectos considerados como responsabilidad social desde tiempos

tan antiguos, como finales del siglo XIX, y en algunos casos, incluso antes.

Materias tales como las prácticas laborales y las prácticas justas de operación surgieron hace un siglo o más. Otras materias, tales como los derechos humanos, el medio ambiente, la protección al consumidor, y la lucha contra el fraude y la corrupción, se han ido sumando con el tiempo, a medida que se les ha concedido mayor atención. (Organización Internacional de Normalización, 2010)

En la actualidad la responsabilidad social se encuentra institucionalizada por algunos organismos internacionales, y se han publicado varios artículos relacionados inclusive una guía de responsabilidad social como es la ISO 26000 considerada una tendencia. Sin embargo la responsabilidad social es susceptible de cambios y con el tiempo se sumaran nuevos acontecimientos según las necesidades e inquietudes de la sociedad.

En nuestro país el organismo gubernamental denominado Instituto Ecuatoriano de Normalización–INEN, por ser miembro pleno de la Organización Internacional de Normalización–ISO, “con derecho a participar con voz y voto en el desarrollo de la normalización de: productos, procesos, materiales, sistemas, herramientas para prácticas de gestión; entre otros”, conformó el Comité Espejo integrado por delegados de diferentes sectores (gobierno, consumidores, industrias, trabajadores, ONG’S, académicos, centros de investigación y otros), con el propósito de participar en la elaboración de la Guía Internacional. (Jiménez Andrade, 2013)

2.3.2 Definiciones de Responsabilidad Social

A lo largo de la historia algunos autores han dado sus criterios y definiciones sobre la responsabilidad social, dando así resultado a diferentes teorías, unos se enfocaban a ver la responsabilidad social como el logro de objetivos económicos que permitieran maximizar sólo los beneficios empresariales, a continuación una de las primeras definiciones:



Según Friedman, M. (1970) la responsabilidad social solamente se atribuía a los administradores o ejecutivos corporativos para con los accionistas de las organizaciones, por ello decía que “Esa responsabilidad consiste en manejar la empresa conforme a sus deseos, que serán en general ganar la mayor cantidad de dinero posible respetando las reglas básicas sociales, tanto las incorporadas en el derecho como en la ética”.

Sin embargo, la responsabilidad social ha sido un tema de permanente desarrollo y su definición ha cambiado con los años, así mismo se crearon una serie de instituciones que desde diferentes partes del mundo se han preocupado e impulsado la iniciativa de realizar acciones socialmente responsables en las empresas, y que han adoptado algunas definiciones para comprender de mejor manera lo que es la responsabilidad social, así tenemos las siguientes:

De acuerdo al Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD por sus siglas en ingles), conformado por más de 200 empresas define a la responsabilidad social como: “el compromiso continuo que asume una empresa para comportarse éticamente, contribuir al desarrollo económico y mejorar la calidad de vida de sus empleados, familias, comunidad local y sociedad en general”. (Lord Holme y Richard Watts, 2000)

Según la Comisión Europea definió, en su momento, a la responsabilidad social empresarial como: “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” y en su última comunicación la Comisión Europea (2011) redefine la RSE como: “la responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad” de acuerdo con la norma ISO 2600. (Comisión Europea, 2001)

Existe también una definición aceptada internacionalmente con un enfoque más amplio, que define la responsabilidad social como:



La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas.
- cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y
- esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones. (Organización Internacional de Normalización, 2010)

El tema de la responsabilidad social hoy por hoy gracias al arduo trabajo de las instituciones ha logrado un avance significativo alcanzando una definición más consensual y pertinente a diferencia de lo que antes sucedía.

2.3.3 Norma Internacional ISO 26000 – Guía de Responsabilidad Social

2.3.3.1 Generalidades

Esta investigación está enfocada en la normativa internacional de estandarización ISO 26000, la primera norma mundial en Guía de Responsabilidad Social que puede ser aplicada a todas las organizaciones en general.

La Organización Internacional de Normalización (ISO) es una “federación mundial de organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO)”. El trabajo de preparación de las Normas Internacionales normalmente se realiza a través de los comités técnicos de ISO. Las organizaciones internacionales, públicas y privadas, en coordinación con ISO, también participan en el trabajo”. (Organización Internacional de Normalización, 2010)

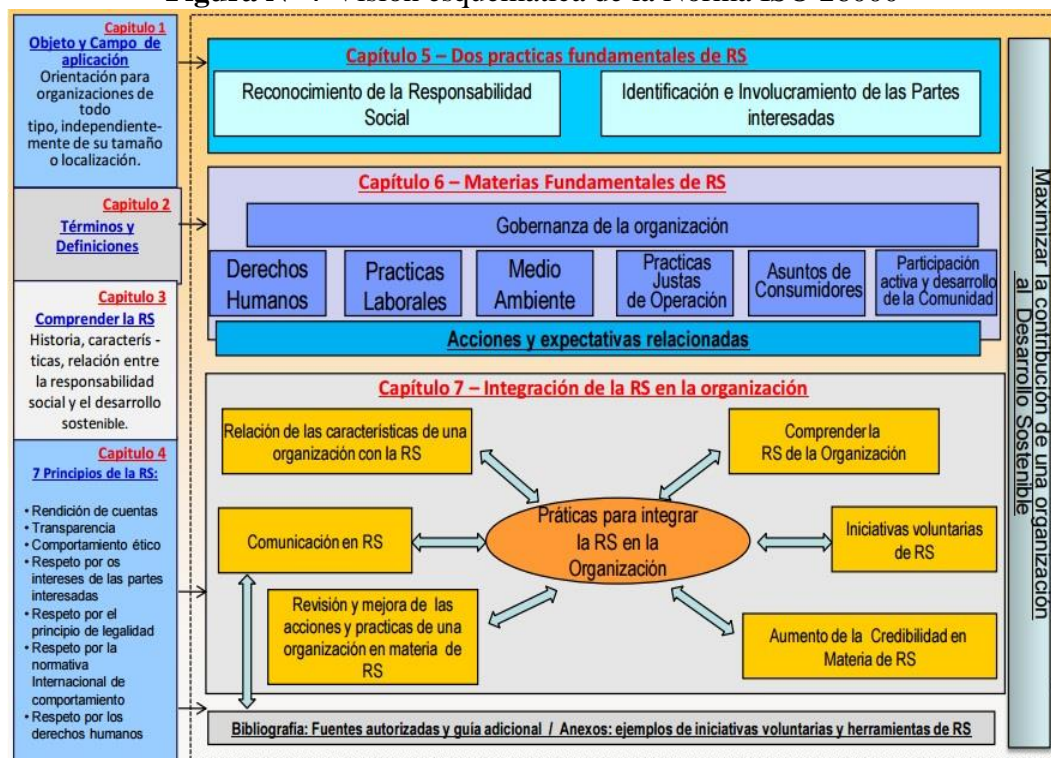
La creciente importancia y preocupación del mundo por la actual sociedad permitió que esta norma internacional se desarrollara “con la participación de expertos de más de 90 países y 40 organizaciones internacionales o regionales representativas, que están involucradas en diversos aspectos

de la responsabilidad social”. Esta normativa representa el consenso de diferentes grupos de interés, tales como: “consumidores; gobierno; industria; trabajadores; organizaciones no gubernamentales, servicios, apoyo, investigación, academia y otros.” por lo tanto aporta soluciones y beneficios para una comunidad entera.

2.3.3.2 Esquema de la ISO 26000

La Norma ISO 26000 presenta como parte de su introducción un esquema global de los capítulos, anexos y bibliografía contenidos en la misma; proporcionando a las organizaciones una herramienta fácil para su comprensión y aplicación, como se muestra en la Figura 7.

Figura N° 7 Visión esquemática de la Norma ISO 26000



Fuente: (Norma Internacional ISO 26000, 2010)

Elaboración: Ing. Pedro Jiménez Andrade

Así tenemos una breve explicación de cada uno de los capítulos.



- **Objeto y campo de aplicación - Capítulo 1**

Se refiere al objeto y campo de aplicación de la Norma ISO 26000 además identifica ciertas prohibiciones y exclusiones.

- **Términos y definiciones - Capítulo 2**

Destaca y proporciona el significado de términos claves necesarios para comprender la responsabilidad social y para el uso de esta Norma Internacional.

- **Comprender la responsabilidad social – Capítulo 3**

Señala los factores que afectan las prácticas de responsabilidad social. Define la RS y explica cómo se implementa y utiliza la guía en las organizaciones, incluyendo las pequeñas y medianas empresas.

- **Principios de la responsabilidad social – Capítulo 4**

Describe los siete principios de la responsabilidad social.

- **Reconocer la responsabilidad social e involucrarse con las partes interesadas – Capítulo 5**

Enfatiza la importancia de reconocer la RS en las organizaciones y la identificación y participación con sus grupos de interés. Ofrece orientación acerca de la relación entre la organización, sus grupos de interés y la comunidad, reconoce también la importancia de las materias fundamentales de RS con sus asuntos y la esfera de influencia de la empresa.

- **Orientación sobre materias fundamentales de responsabilidad social – Capítulo 6**

Expone las materias fundamentales de la RS y los asuntos relacionados; en cada una de ellas brinda información acerca del alcance, principios, consideraciones, acciones y expectativas relacionadas con la responsabilidad social.



- **Orientación sobre la integración de la responsabilidad social en toda la organización – Capítulo 7**

Facilita orientación a las organizaciones sobre cómo ser responsables socialmente. Proporciona ideas acerca de la integración, comprensión y comunicación de la RS, la evaluación de iniciativas y seguimiento del desempeño de las acciones de responsabilidad social.

- **Ejemplos de iniciativas voluntarias y herramientas para la responsabilidad social – Anexo A**

En los anexos finales de la norma 26000 se describen ejemplos de iniciativas voluntarias y herramientas para la responsabilidad social ofreciendo “orientación adicional en las materias fundamentales y en la integración de prácticas de responsabilidad social”.

- **Abreviaturas – Anexo B**

Explica el significado de las abreviaturas utilizadas en la norma y menciona la bibliografía consultada, principalmente hace referencia a las normas ISO que señaló en el desarrollo de la guía.

2.3.3.2 Objetivo de la Guía

El propósito de esta norma es brindar una orientación en materia de responsabilidad social que pueda ser utilizada en cualquier tipo de organización sin dejar de tomar en cuenta su diversidad socioeconómica; su implementación es más una estrategia para entender, realizar y/o mejorar las prácticas socialmente responsables por esta razón no ha sido creada para ser una norma certificable.

2.3.3.2 Principios de la Responsabilidad Social

Según la Norma ISO 26000 las organizaciones deberían adoptar los siguientes principios para poner en práctica su responsabilidad social. Así tenemos los siguientes:



1. Rendición de Cuentas

Este principio consiste en “una organización debería rendir cuentas por sus impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente”. Es fundamental la atención y cuidado en la toma de decisiones y en la ejecución de actividades de las organizaciones sobre todo en aquellas con mayor representatividad en la sociedad, porque su participación en ella siempre ocasionara efectos de diferentes índoles sean estos: sociales, ambientales o económicos. Con ello a más de la rendición de cuentas que tradicionalmente los directivos proporcionan a los accionistas, es de obligatoriedad también que la organización responda ante las respectivas instituciones de regulación del estado, la colectividad en general y a las personas afectadas por sus impactos negativos no previstos exponiendo la implementación de medidas correctivas y preventivas, generando así una acción positiva para la organización. (Organización Internacional de Normalización, 2010)

2. Transparencia

Según la ISO 26000, este principio se basa en que las organizaciones deben ser transparentes tanto en la toma de decisiones como en el desarrollo de sus actividades; sobre todo utilizar la transparencia para informar de manera oportuna, concisa y comprensible acerca de los impactos generados en la sociedad y la naturaleza; para que permitan llegar con claridad y exactitud sobre los hechos que las partes interesadas desean conocer. La transparencia es la base de las empresas sustentables, la adopción de prácticas transparentes fomenta buenas relaciones con los grupos de interés. (Organización Internacional de Normalización, 2010)

3. Comportamiento Ético

De acuerdo a la ISO 26000, las organizaciones deberían establecer políticas de comportamiento éticas que guarden relación con los objetivos que persiguen y con los principios establecidos en esta norma, para ello deben trabajar con valores institucionales que les permitan contribuir con



el propio mejoramiento y con el desarrollo de los grupos de interés incluyendo el medio ambiente que los rodea.

Además, dentro de las organizaciones es importante manejar la toma de decisiones en base a un liderazgo ético porque permite influir en los demás colaboradores de manera positiva para cambiar o mejorar la conducta humana. (Organización Internacional de Normalización, 2010)

4. Respeto a los intereses de las partes interesadas

La organización debe perseguir propósitos que no solo deben enfocarse a sus accionistas, trabajadores o clientes, esta también “debería respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas”, asimismo guardar una relación exitosa que permita escuchar las opiniones que estos grupos de personas desean expresar debido a las afectaciones que pueda generar en ellos las acciones y decisiones que toma la empresa. Las organizaciones deberían gestionar estratégicamente las necesidades y expectativas que logran identificar en sus grupos de interés, a fin de llegar a conseguir beneficios mutuos que generen una excelente participación en la sociedad. (Organización Internacional de Normalización, 2010)

5. Respeto al principio de legalidad

Se ha definido a este principio de legalidad como un fundamento obligatorio e imprescindible al cual todos los individuos y organizaciones estamos sujetos, siendo estas las leyes, la cuales se deberían obedecer y respetar porque rigen el vivir de toda la sociedad. En el ámbito de la responsabilidad social, significa que las empresas deben cumplir precisamente con todas las legislaciones que se apliquen a esta, dar a conocer las últimas reformas legales a todos los involucrados de la organización, y tener la disposición de implementar los cambios que sean necesarios para desempeñarse conforme lo dispuesto en la ley. Este principio guarda relación con los aspectos legales tratados anteriormente, en general, con todos los organismos estatales que la ley contempla. (Organización Internacional de Normalización, 2010)



6. Respeto a la normativa internacional de comportamiento

La ISO 26000, es una norma internacional que establece parámetros ambientales y sociales para un desempeño justo de las organizaciones, y como mínimo se debería respetar e implementar al igual que las demás leyes nacionales que regulan las actividades de las empresas, entendiéndose que “una organización debería respetar la normativa internacional de comportamiento, a la vez que acatar el principio de respeto al principio de legalidad”, así la aplicación de la misma genere complicaciones con la leyes del país donde funciona se debe aprovechar “oportunidades y canales legítimos para tratar de influir en las organizaciones y autoridades competentes, con el fin de resolver cualquiera de esos conflictos” y esforzarse por considerar en su totalidad a la Guía de Responsabilidad Social que contribuye a tener sociedades sostenibles. (Organización Internacional de Normalización, 2010)

7. Respeto a los derechos humanos

Este principio consiste en “una organización debería respetar los derechos humanos y reconocer, tanto su importancia como su universalidad”. Las organizaciones deben respetar los derechos humanos de los trabajadores, porque estos son universales, y en el caso de vulnerar estos derechos por prácticas inadecuadas, se debería realizar acciones para corregir y proteger este principio. (Organización Internacional de Normalización, 2010)

2.3.3.3 Materias Fundamentales y Asuntos de Responsabilidad Social

La responsabilidad social tiene muchos alcances y asuntos pertinentes que abordar, es por esto que la ISO 26000 presenta siete materias fundamentales, como se muestra en la Figura 8.

Figura N° 8 Las siete materias fundamentales



Fuente: (Norma ISO 26000, 2010)

Elaboración: La Autora

1. Gobernanza Organizacional

Como lo establece la ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), todas las organizaciones poseen un sistema de gobernanza sin importar su tamaño, tipo, contexto ambiental, económico, político, cultural o social en el que se desarrollan. La gobernanza de la organización se refiere al “sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos” ya sea mediante mecanismos formales o informales.

Según la norma ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), describe una serie de acciones que debería realizar toda organización, estas son:

- Implementar estrategias, objetivos y metas de responsabilidad social.
- Manifestar compromiso y rendición de cuentas.



- Establecer una cultura de responsabilidad social.
- Crear estímulos para lograr un desempeño favorable en responsabilidad social.
- Optimizar recursos.
- Ofrecer oportunidades laborales a grupos vulnerables.
- Priorizar las necesidades de los grupos de interés.
- Establecer una buena comunicación con las partes interesadas.

2. Derechos Humanos

Por su parte la norma ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), señala que los derechos humanos le corresponden a todas las personas; y que estos derechos pueden ser civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Los derechos humanos están por encima de los demás derechos; y tienen como principios ser:

- Inherentes: son propios de cada ser humano.
- Inalienables: son irrenunciables.
- Universales: se aplican a todas las personas sin distinción de cultura, raza, religión, etc.
- Indivisibles: pues todos los derechos son importantes.
- Interdependientes: se relaciona con otros derechos.

Esta norma internacional invita a todas las organizaciones a conocer y aplicar la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales independientemente del país en el que opera.

Por otro lado, la ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), expone ocho asuntos importantes, que cualquier organización puede emplear con el fin de respetar, proteger y satisfacer los derechos humanos; estos son:



- **Debida diligencia:** la norma sugiere que la toma de decisiones de una organización no afecten negativamente en los derechos humanos; se debe trabajar por garantizar el cumplimiento de estos derechos tanto dentro como fuera de la organización.
- **Situaciones de riesgo para los derechos humanos:** es importante identificar circunstancias conflictivas que impiden el cumplimiento de los derechos humanos, como por ejemplo: inestabilidad política, pobreza, problemas de salud, corrupción, explotación indiscriminada de recursos naturales, etc. con la finalidad de minimizarlas y salvaguardar estos derechos.
- **Evitar la complicidad:** la ISO 26000 recomienda evitar toda acción que viole los derechos humanos incluyendo la complicidad directa (violación directa de los derechos humanos), beneficiosa (obtener ventaja de la violación de los derechos humanos de otros) y tácita (no denunciar violaciones de los derechos humanos de las que conozca).
- **Resolución de reclamaciones:** la guía de responsabilidad social sugiere a las organizaciones usar mecanismos de reclamación para que todos sus grupos de interés puedan denunciar posibles violaciones a los derechos humanos y exigir indemnización.
- **Discriminación y grupos vulnerables:** la norma internacional prioriza el respeto de los derechos humanos de los grupos vulnerables como: mujeres, niños, discapacitados, pueblos indígenas, etc.).
- **Derechos civiles y políticos:** la ISO 26000 enfatiza que las organizaciones deben velar por el respeto a los derechos civiles y políticos de los individuos como por ejemplo: la libertad de opinión, libertad de reunión, libertad de información, el debido proceso, etc.
- **Derechos económicos, sociales y culturales:** las organizaciones deben respetar los derechos económicos, sociales y culturales de los individuos como por ejemplo: facilitar el acceso a la educación, la salud, la alimentación, lugares favorables de trabajo, etc.
- **Principios y derechos fundamentales en el trabajo:** la norma internacional recomienda a las organizaciones garantizar la libertad de

asociación y el derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, prohibición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación de empleo.

3. Prácticas Laborales

Las prácticas laborales de una organización son las prácticas y políticas aplicables a los trabajadores tanto contratados como subcontratados como por ejemplo: reclutamiento, formación y desarrollo, salud seguridad e higiene industrial, jornada laboral, remuneración, etc. Es fundamental cumplir con esta materia porque las organizaciones pueden influir de manera positiva en el contexto social a través de sus buenas prácticas laborales como, por ejemplo: la generación de empleo, respeto a la jornada laboral y pago de un salario digno. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce también los derechos y principios fundamentales del trabajo que ayudan a generar buenas prácticas laborales.

De esta manera, la Guía de responsabilidad social ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), presenta cinco asuntos relacionados con las prácticas laborales que toda organización debe tomar en cuenta:

- **Trabajo y relaciones laborales:** las organizaciones tienen el compromiso de mejorar la calidad de vida de las personas a través de la generación de empleos decentes con estabilidad laboral.
- **Condiciones de trabajo y protección social:** la ISO 26000 señala que las organizaciones deben mejorar las condiciones de trabajo mediante el otorgamiento de remuneraciones justas, vacaciones, jornada laboral, minimización de despidos, protección de maternidad y acceso a los servicios básicos como agua, salud, alimentación, etc. Además, pone énfasis que la organización debe inclinarse a la implementación de políticas de protección social que mejoren las condiciones de vejez, desempleo, invalidez, etc.



- **Diálogo social:** la Guía invita a que las organizaciones conjuntamente con los trabajadores busquen los medios necesarios para iniciar negociaciones con los representantes de Gobiernos y así resolver y consensuar las inquietudes económicas y sociales de todos.
- **Salud y seguridad en el trabajo:** es fundamental cuidar la salud y seguridad de los trabajadores, por ello las organizaciones deben constantemente mejorar las condiciones de trabajo y tomar las medidas adecuadas para prevenir y corregir los riesgos inherentes al trabajo que ponen en peligro la vida de los colaboradores.
- **Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo:** la norma internacional resalta la importancia de tener colaboradores altamente capacitados en todos los niveles posibles y desarrollar las aptitudes de los mismos. Las organizaciones deben garantizar oportunidades de conocimiento y desarrollo que mejoren la calidad de vida de las personas.

4. Medio Ambiente

La norma ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), aclara que es importante abordar el tema del medio ambiente ya que guarda relación con los factores económicos y sociales de la organización. Todas las organizaciones sean estas pequeñas, medianas o grandes generan impactos en el medio ambiente que las rodean. La utilización de recursos naturales, la localización física y la generación de residuos y agentes contaminantes son factores que afectan la estabilidad de los ecosistemas.

De la misma manera que en las materias anteriores, la norma internacional presenta una serie de principios que la organización debería considerar para tener una correcta gestión medio ambiental y que son: responsabilidad ambiental (asumir las consecuencias de sus actos), enfoque precautorio (no desarrollar actividades si no se conoce con certeza los impactos que puede generar en el entorno), gestión de riesgos ambientales (minimizar



posibles impactos negativos) y quien contamina paga (asumir el costo de la contaminación generada por sus actividades).

De acuerdo a la ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), los asuntos sobre medio ambiente que las organizaciones deben considerar son:

- **Prevención de la contaminación:** las organizaciones deben prevenir en todo momento la contaminación ambiental, principalmente las siguientes: emisiones al aire, vertidos al agua, gestión de residuos, uso y disposición de productos químicos, tóxicos y peligrosos, así como otras formas de contaminación (riesgos biológicos, ruidos, contaminación lumínica, olores, vibraciones, etc.).
- **Uso sostenible de los recursos:** Las organizaciones deben usar razonablemente los recursos naturales para garantizar la disponibilidad de los mismos en el futuro. Para ello, la ISO 26000 recomienda utilizar los recursos renovables a una tasa inferior a su tasa de renovación y, en el caso de los recursos no renovables, adoptar las medidas pertinentes para depender cada vez menos de ellos, por ejemplo, a través de innovaciones tecnológicas.
- **Mitigación y adaptación al cambio climático:** teniendo en cuenta que una de las principales causas del cambio climático es la emisión de gases de efecto invernadero producto de la actividad humana, la guía invita a las organizaciones a hacer todo lo posible para reducir la emisión de este tipo de gases y a tomar medidas para minimizar los cambios climáticos, a través de la planificación del uso de los recursos naturales, desarrollo de infraestructuras y tecnologías para detener posibles efectos y contribuyendo a la toma de conciencia sobre la seriedad del asunto.
- **Protección del medio ambiente, biodiversidad y restauración de hábitats naturales:** la norma internacional resalta la importancia de hacer un uso socialmente responsable de los recursos naturales como medida para revertir el impacto negativo producido por las actividades humanas. La protección y valoración de la biodiversidad y los ecosistemas, el uso



sostenible de la tierra y los recursos naturales, y el fomento de un desarrollo urbano y rural en armonía con el medio ambiente son factores significativos que se deben considerar.

5. Prácticas justas de Operación

La ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), señala que las prácticas justas de operación pueden ser una útil herramienta para generar resultados socialmente favorables, por ejemplo, proporcionando liderazgo y promoviendo conductas de responsabilidad social en el círculo de influencia de la organización. Las prácticas justas de operación son todas aquellas relaciones éticas que la organización tiene con sus grupos de interés.

La guía de responsabilidad social ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), identifica los siguientes asuntos:

- **Anticorrupción:** la corrupción es el abuso de poder para obtener un beneficio propio, por ejemplo, sobornos, conflicto de intereses, fraude, blanqueo de dinero, desfalco, impedimento a la justicia y tráfico de influencias. De acuerdo a la ISO 26000 la anticorrupción se refiere a que la organización debería implementar políticas y prácticas que eviten que se produzca este tipo de situaciones, por ejemplo, fomentar en los colaboradores la formación, motivación y educación de comportamientos anticorrupción.
- **Participación política responsable:** la norma internacional aconseja facilitar procesos y políticas públicas para mejorar la calidad de vida de toda la colectividad.
- **Competencia justa:** la ISO 26000 motiva a realizar actividades que estén en concordancia con las leyes en materia de competencia, a establecer mecanismos para evitar ser cómplice de conductas anti competencia como desarrollar el conocimiento de sus colaboradores en materia de competencia justa y a no aprovecharse de posibles contextos desfavorables para obtener beneficio económico.

- **Promover la responsabilidad social en la cadena de valor:** la guía recomienda influir positivamente en las otras organizaciones de la cadena de valor, para que estas adopten un comportamiento socialmente responsable, por ejemplo, llevando a cabo compras y adquisiciones a aquellos proveedores que sigan principios de responsabilidad social.
- **Respeto a los derechos de propiedad:** el derecho de propiedad es un derecho humano reconocido universalmente, que incluye la propiedad física e intelectual. La norma internacional sugiere poner en práctica procesos y políticas acordes con este derecho y no realizar actividades que lo transgredan.

6. Asunto de consumidores

La norma ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), señala que la organización debería asumir algunas responsabilidades con sus consumidores, brindándoles educación e información clara sobre las estrategias de marketing y contratación, fomentando el consumo responsable y sostenible, y elaborando bienes y prestando servicios que estén al alcance de todas las personas, incluyendo las más vulnerables, entre otras acciones. La norma sugiere también tener la responsabilidad de retirar del mercado productos que puedan ocasionar daños, y en caso de que se manejen datos privados, asegurarse de mantener la privacidad de los consumidores. En todo caso, resulta recomendable que la organización tenga en cuenta las directrices de las Naciones Unidas para la protección del consumidor.

Según la ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), identifica en esta materia siete asuntos que se deben considerar en relación al consumidor, estos son:

- **Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación:** la norma señala que toda organización debería brindar al consumidor información completa sobre los productos o servicios que le ofrece.

- **Protección de la salud y la seguridad de los consumidores:** la ISO 26000 resalta la importancia de vender productos y servicios que sean totalmente saludables y seguros para el consumidor.
- **Consumo sostenible:** la Guía sugiere mantener niveles de consumos aceptables para no afectar el desarrollo sostenible de las necesidades de los consumidores, y garantizar la satisfacción de las necesidades de futuras generaciones.
- **Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias:** la norma internacional recomienda establecer mecanismos para aplicarlos después que el consumidor haya adquirido el producto o servicio, por ejemplo, soporte técnico, políticas relacionadas con la devolución, certificados de garantías, mantenimiento y reparación.
- **Protección y privacidad de los datos de los consumidores:** la norma internacional destaca el derecho de guardar confidencialidad y privacidad sobre datos e información del consumidor.
- **Acceso a servicios esenciales:** la ISO 26000 recomienda a las organizaciones que ofrecen servicios básicos a garantizar totalmente el acceso de estos servicios.
- **Educación y toma de conciencia:** la Guía aconseja desarrollar acciones a favor de los consumidores, como impartir e instruir acerca de sus derechos y responsabilidades, para proporcionarles seguridad y que puedan tomar mejores decisiones.

7. Participación activa y desarrollo de la comunidad

La ISO 26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010), propone a las organizaciones implementar políticas y procesos que apoyen al progreso económico, político y social de las comunidades que estén dentro de su entorno.

De esta manera, la Guía de responsabilidad social (Organización Internacional de Normalización, 2010), presenta los siguientes asuntos relacionados:



- **Participación activa en la comunidad:** recomienda involucrarse y apoyar a los grupos o instituciones de la sociedad civil, con la finalidad de coadyuvar en la búsqueda de soluciones para resolver las necesidades urgentes de la comunidad.
- **Educación y cultura:** aconseja que la organización apoye constantemente a la educación y cultura de la comunidad.
- **Creación de empleo y desarrollo de habilidades:** fomentar la generación de empleos dignos en la localidad, a través de sus decisiones de inversión y contratación.
- **Desarrollo y acceso a tecnología:** propone que se brinde a los ciudadanos el libre acceso a las tecnologías modernas, de manera directa o con la colaboración de otras organizaciones.
- **Generación de riqueza e ingresos:** la Guía sugiere que las organizaciones deberían fortalecer los recursos económicos y consolidar las relaciones sociales que contribuyan con beneficios para la sociedad, especialmente para los grupos minoritarios.
- **Salud:** recomienda realizar actividades que tengan riesgos mínimos para la salud de la comunidad.
- **Inversión social:** invita a la organización a realizar o participar en proyectos de inversión social que vayan en beneficio de los habitantes de la comunidad.

2.3.4 Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial Ethos

La concepción de la palabra “Ethos” es de origen griego y su significado es “ética”, haciendo principal referencia a la conducta o comportamiento del hombre.

El Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social, es una organización no gubernamental ubicada en Brasil, creada en el año de 1998, con el objetivo de concienciar, ayudar y movilizar a las empresas a dirigir sus negocios de una manera socialmente responsable, convirtiéndolas en aliadas para construir una sociedad más justa y

sostenible. Este instituto es una referencia internacional en temas de responsabilidad social y desarrollo sostenible, tiene una amplia experiencia en el desarrollo de herramientas que ayudan al sector privado a evaluar sus prácticas de RS. Los Indicadores Ethos de Responsabilidad Social son una iniciativa del Instituto Ethos que fueron lanzados en el año 2000, como una herramienta de gestión para ayudar a las empresas a incorporar la sostenibilidad y la RSE en sus estrategias y políticas de negocio; si bien es cierto esta herramienta contiene medidas de desempeño, pero no tiene la finalidad de medir el rendimiento para reconocer o certificar a las empresas como sostenibles. (Instituto Ethos, 2010)

Los indicadores se clasifican en los siguientes tipos:

- **Indicadores de profundidad:** este tipo de indicadores permite evaluar la etapa actual de gestión de la compañía respecto a determinada práctica.
- **Indicadores binarios:** este tipo de indicadores se componen de cuestiones binarias (si o no) y cualifican la respuesta elegida en el indicador de profundidad.
- **Indicadores cuantitativos:** este tipo de indicadores propone el relevamiento sistemático de determinados datos, según series anuales.

Asimismo, el Instituto Ethos año a año ha procurado mejorar el contenido de los indicadores, y actualmente ha alcanzado un desarrollo importante en esta herramienta lanzando una nueva versión denominada “Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables”, un cuestionario dividido en 4 dimensiones con un nuevo enfoque basado en el concepto ESG (ambientales, sociales y gobernanza); que integra los principios y prácticas de RSE con objetivos para el desarrollo sustentable. Las dimensiones guardan relación con otras iniciativas importantes como son el Global Reporting Initiative (GRI) y la norma ISO 26000 de responsabilidad social. Gracias a la innovación, el Instituto Ethos ha adaptado un software que permite llenar los indicadores Ethos en línea, este sistema on-line tiene

como objetivo facilitar a las empresas la aplicación de los indicadores y otorgarles un informe de diagnóstico sobre el desempeño de sus prácticas de gestión empresarial; aunque este sistema es de uso exclusivo para las empresas miembros del Instituto Ethos sirve como una herramienta de aprendizaje porque permite conocer el sistema mediante un simulador. (Instituto Ethos, 2010)

2.3.5 Correlación de los Indicadores Ethos con la ISO 26000

El Instituto Ethos ha elaborado un documento donde expone la correlación que existe entre los indicadores y la norma ISO 26000 con la finalidad de respaldar el uso de los indicadores Ethos, como se muestra en el Cuadro 2.

Cuadro N° 2 Correlación del contenido de los Indicadores-Ethos con la Norma ISO 26000

N°	Indicadores Ethos	Norma ISO 26000
1	Compromisos Ético	4.4 Comportamiento Ético; 6.3.5 Evitar la complicidad y 6.6.3 Prácticas anti-corrupción.
2	Arraigo en la Cultura Organizativa	4.4 Comportamiento Ético; 6.3.5 Evitar la complicidad y 6.6.3 Prácticas anti-corrupción.
3	Gobierno Corporativo	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales; 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.
4	Relaciones con la Competencia	6.3.5 Evitar la complicidad; 6.6.5 Competencia justa; 6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación.
5	Diálogo con las Partes Interesadas	5.3.3 Involucramiento con las partes interesadas.
6	Balance Social	7.5.3 Tipos de comunicación sobre responsabilidad social.
7	Relaciones con Sindicatos	6.3.6 Resolución de reclamaciones; 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo; 6.4.3 Trabajo y relaciones labores; 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social.
8	Gestión Participativa	6.4.3 Trabajo y relaciones labores.



9	Compromiso con el Futuro de los Niños	6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos; 6.3.5 Evitar la complicidad; 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables; 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo; 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.
10	Compromiso con el Desarrollo Infantil	6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos; 6.3.5 Evitar la complicidad; 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables; 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo; 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.
11	Valoración de la Diversidad	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales; 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo.
12	Compromiso con la no Discriminación y Promoción de la Equidad Racial	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales; 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo.
13	Compromiso con la Promoción de la Equidad de Género	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales; 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo.
14	Relaciones con Trabajadores Tercerizados	6.3.6 Resolución de reclamaciones; 6.3.5 Evitar la complicidad; 6.3.8 Derechos civiles y políticos; 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo; 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales; 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social.
15	Política de Remuneración, Prestaciones y Carrera	6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo; 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales; 6.8.7 Generación de riqueza e ingresos.
16	Cuidados con Salud, Seguridad y Condiciones Laborales	6.3.8 Derechos civiles y políticos; 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social; 6.4.6 Salud y seguridad ocupacional; 6.8.8 Salud.
17	Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad	6.4.3 Trabajo y relaciones laborales; 6.4.7 Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo; 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades.
18	Conducta Frente a Despidos	6.3.6 Resolución de reclamaciones; 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales.
19	Preparación para la Jubilación	6.3.6 Resolución de reclamaciones; 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales.



20	Comprometimiento con la Mejoría de la Calidad Ambiental	6.3.3 Debida diligencia; 6.3.6 Resolución de reclamaciones; 6.3.4 Situaciones de riesgos para los derechos humanos; 6.3.5 Evitar la complicidad; 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables; 6.3.8 Derechos civiles y políticos; 6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales.
21	Educación y Concienciación Ambiental	6.7.5 Consumo sostenible; 6.7.9 Educación y toma de conciencia; 6.8.4 Educación y cultura.
22	Administración del Impacto en el Medio Ambiente y del Ciclo de Vida de Productos y Servicio	6.3.3 Debida diligencia; 6.3.6 Resolución de reclamaciones; 6.3.4 Situaciones de riesgos para los derechos humanos; 6.3.5 Evitar la complicidad; 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables; 6.3.8 Derechos civiles y políticos; 6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales.
23	Sustentabilidad de la Economía Forestal	6.5.3 Prevención de la contaminación; 6.5.4 Uso sostenible de los recursos; 6.5.6 Protección del medio ambiente; la biodiversidad y restauración de los hábitats naturales; 6.8.3 Participación activa de la comunidad; 7.3.3 La esfera de influencia de una organización.
24	Minimización de Entradas y Salidas de Materiales	6.5.3 Prevención de la contaminación; 6.5.4 Uso sostenible de los recursos; 6.7.5 Consumo sostenible.
25	Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores	6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.
26	Trabajo Infantil en la Cadena Productiva	6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos; 6.3.5 Evitar la complicidad; 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables; 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo; 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.
27	Trabajo Forzado (o Análogo al Esclavo) en la Cadena Productiva	6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos; 6.3.5 Evitar la complicidad; 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables; 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo; 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.
28	Apoyo al Desarrollo de Proveedores	6.6 Prácticas justas de operación
29	Política de Comunicación Comercial	6.4.5 Diálogo social; 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor; 6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación; 6.7.5 Consumo sostenible.



30	Excelencia de la Atención	6.3.6 Resolución de reclamaciones; 6.4.5 Diálogo social; 6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación; 6.7.4 Protección de la salud y la seguridad de los consumidores; 6.7.6 Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias; 6.7.7 Protección y privacidad de los datos de los consumidores; 6.7.8 Acceso a servicios esenciales.
31	Conocimiento y Administración de los Daños Potenciales de los Productos y Servicios	6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos; 6.3.5 Evitar la complicidad; 6.5.3 Prevención de la contaminación; 6.7.4 Protección de la salud y la seguridad de los consumidores.
32	Administración del Impacto de la Compañía en la Comunidad de Entorno	6.8.3 Participación activa de la comunidad; 6.8.4 Educación y Cultura; 6.8.9 Inversión social; 7.3.3 La esfera de influencia de una organización.
33	Relaciones con Organizaciones Locales	6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad; 6.8.9 Inversión social; 7.3.3 La esfera de influencia de una organización.
34	Financiamiento de la Acción Social	6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad; 6.8.9 Inversión social; 7.3.3 La esfera de influencia de una organización.
35	Involucración con la Acción Social	6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad; 6.8.9 Inversión social; 7.3.3 La esfera de influencia de una organización.
36	Contribuciones para Campañas Políticas	6.6.3 Prácticas anti-corrupción; 6.6.4 Participación política responsable.
37	Construcción de la Ciudadanía por las Empresas	6.6.3 Prácticas anti-corrupción; 6.6.4 Participación política responsable.
38	Prácticas Anticorrupción	6.6.3 Prácticas anti-corrupción; 6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales; 6.6.7 Respeto a los derechos de la propiedad; 6.8.7 Generación de riqueza e ingresos.
39	Liderazgo e Influencia Social	6.6.4 Participación política responsable; 6.8.3 Participación activa en la comunidad.
40	Participación en Proyectos Sociales Gubernamentales	6.6.4 Participación política responsable; 6.8.3 Participación activa en la comunidad.

Fuente: (Instituto Ethos, 2009) documento "Correlación con otras iniciativas"

Elaboración: La Autora.



CAPÍTULO III

CASO DE APLICACIÓN – COMPAÑÍA MINERBELLAR S.A.

3.1 Metodología de la Investigación

Una vez revisado el marco legal y teórico de la RSE, sus principios y materias fundamentales, a continuación vamos a analizar el estado actual en el que se encuentra la Compañía Minerbellar S.A. con relación a este importante tema, que tiene la intencionalidad únicamente de dar un aporte pedagógico en la aplicación de indicadores e instrumentos de medición para conocer la Responsabilidad Social Empresarial.

3.1.1 Indicadores ADEC-ETHOS

La Asociación de Empresarios Cristianos–ADEC, es una organización que se fundó en la ciudad de Asunción capital de Paraguay el 13 de noviembre de 1.981, y que en base a los valores cristianos de sus empresarios promueve la transformación personal del mismo, la mejora de la cultura empresarial y la implementación de la responsabilidad social; siendo también partícipe de los cambios necesarios para el progreso de la sociedad. (Asociación de Empresarios Cristianos, 2012)

Esta organización en el ámbito empresarial ha logrado desarrollar importantes programas y proyectos sobre responsabilidad social, entre ellos tenemos los siguientes: “Incorporando Prácticas de RSE en PyMES”, “RSE y Medios”, “Indicadores de RSE”, “Combate a la pobreza” y “Congreso de Responsabilidad Social Empresarial”. Entre sus otros programas también se encuentran los “Premios ADEC”, “Curso de Doctrina Social de la Iglesia” y el programa “ADEC Joven”. (Asociación de Empresarios Cristianos, 2012)

Los indicadores de RSE que en primera instancia fueron elaborados por el Instituto ETHOS en Brasil, han sido “adoptados como base de referencia para el desarrollo de indicadores de otras organizaciones de RSE en Latinoamérica”. Es así que el Instituto Ethos con la ayuda de la Fundación AVINA, la Organización Intereclesiástica para la Cooperación al Desarrollo



(ICCO) y Forum Empresa promovieron el Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial–PLARSE, en el cual participaron organizaciones representantes de los diferentes países de la región tales como: ADEC-Paraguay, IARSE-Argentina, Fundación COBORSE-Bolivia, Perú 2021-Perú, UNIRSE-Nicaragua y CERES-Ecuador, Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social. (Instituto Ethos, 2010)

Según el Instituto Ethos (2010), el Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial se creó con la finalidad de utilizar un único patrón de indicadores de RSE para los países de América Latina, teniendo en cuenta los aspectos comunes del contexto latinoamericano y las realidades específicas de cada localidad, de esta manera surgen los indicadores ADEC-ETHOS que son publicados por la Asociación de Empresarios Cristianos y que comprende los indicadores desarrollados en PLARSE.

Los Indicadores ADEC-ETHOS, “son una herramienta de aprendizaje y evaluación de la gestión de las empresas que refieren a la incorporación de prácticas de responsabilidad social, al planeamiento estratégico, al monitoreo y desempeño general corporativo”, convirtiéndose en un instrumento de autoevaluación para las empresas. (Asociación de Empresarios Cristianos, 2009)

Por otro lado, la Asociación de Empresarios Cristianos (2009), preocupada por la situación de la RSE de su país; con la ayuda del Banco Interamericano de Desarrollo-BID y del Fondo Multilateral de Inversiones–FOMIN elaboró un proyecto denominado “Incorporando Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en PyMES” cuyo objetivo fue ayudar a las pequeñas y medianas empresas a incorporar la RSE como una herramienta de gestión.

Del aprendizaje que dejó este proyecto y con la intención de fortalecer el mismo, ADEC mediante el financiamiento del BID y del FOMIN elaboró una herramienta de RSE, dirigida a todas las personas que trabajan en el sector

de las pequeñas y medianas empresas, que se denomina “Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Guía de Implementación para PyMES”, este es un documento que describe los indicadores de RSE antes mencionados en una forma breve y didáctica permitiendo que los empresarios tengan una gestión sustentable en sus negocios.

Cabe recalcar que una herramienta de responsabilidad social se refiere a “un sistema, metodología o instrumento similar, relativo a una iniciativa para la responsabilidad social específica, que está diseñado para ayudar a las organizaciones a cumplir un objetivo particular relacionado con la responsabilidad social” (Organización Internacional de Normalización, 2010), estas herramientas son de dos tipos:

- **Iniciativas intersectoriales.-** que son de aplicación a más de un sector.
- **Iniciativas sectoriales.-** que son de aplicación sólo a un sector específico.

La guía de implementación para pymes que se utilizará, constituye una herramienta intersectorial, y en este caso se aplicará al sector extractivo, campo al cual pertenece la empresa objeto de estudio.

3.1.2 Descripción de los Indicadores ADEC-ETHOS

Los indicadores ADEC-ETHOS contemplados en la “Guía de Implementación de RSE para PYMES” están organizados en forma de cuestionario, que evalúa siete ejes, que son los siguientes:

- Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo
- Proveedores
- Público Interno
- Medio Ambiente
- Clientes/Consumidores
- Comunidad
- Gobierno y Sociedad.

Las razones principales que llevó a utilizar la metodología de los indicadores ADEC-ETHOS contemplada en la “Guía de Implementación para Pymes” son las siguientes:

- Los Indicadores ETHOS son conocidos a nivel mundial y también adoptados por nuestro país por el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, como indicadores CERES-ETHOS.
- Porque los indicadores ADEC-ETHOS que considera la guía, fueron seleccionados a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas y por ende más prácticos de aplicar en la empresa objeto de investigación.
- Por último y más importante, porque el sector económico de nuestro país Ecuador, en su mayoría está conformado por pequeñas y medianas empresas, tal como lo describe Ekos Negocios en una de sus revistas.

Las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) juegan un papel de gran importancia dentro del desarrollo de toda economía debido a su relación e incidencia en la generación de empleo, y crecimiento económico. De esta forma las Pymes se relacionan directamente con el desarrollo económico en todas las regiones del país. Si bien al analizar los factores de crecimiento económico se identifican como responsables a las grandes empresas, en realidad los resultados indican que el crecimiento depende en buena medida del desempeño de sus Pymes. (EKOS NEGOCIOS, 2012)

A continuación se presentan las características que tienen las empresas que pertenecen al segmento Pymes en nuestro país:

Tabla N° 1 Características de las PYMES

	Pequeñas	Medianas
Número de empleados	9 hasta 49	50 hasta 199
Valor Bruto de Ventas Anuales	100.001,00 hasta 1.000.000,00	1.000.001,00 hasta 5.000.000,00
Valor Activos Totales	100.001,00 hasta 750.000,00	750.001,00 hasta 4.000.000,00

Fuente: Cámara de la Pequeña Industria

Elaboración: Cámara de la Pequeña Industria

Para evaluar la RSE en la Compañía Minerbellar S.A, se aplicará los indicadores ADEC-ETHOS contemplados en la Guía de Implementación para PYMES, debido a que la empresa objeto de estudio se ubica en el



grupo de medianas empresas, por las siguientes características (datos del año 2013):

- El número de trabajadores contratados fueron 127
- El valor bruto de sus ventas fueron \$ 1.323.215,51
- El valor de sus activos totales fueron \$ 2.525.017,00

A continuación se presenta una breve explicación de cada eje, así como los indicadores que evalúan cada uno de ellos para diagnosticar la RSE en la Compañía Minerbellar S.A. a partir de estas dimensiones. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

3.1.2.1 Eje 1: Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo

“Una empresa que define los principios orientadores de su actuar basados en prácticas transparentes y éticas, y establece procedimientos para que se apliquen en toda su gestión, permite que su negocio sea socialmente responsable”. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

A partir de este eje se avalúan los siguientes indicadores:

- Compromisos Éticos
- Cultura Organizacional
- Gobierno Corporativo
- Relaciones con la competencia
- Balance Social

3.1.2.2 Eje 2: Proveedores

“Una empresa que desarrolla una política de relación con sus proveedores basada en el establecimiento de relaciones a largo plazo y en el desarrollo de las empresas locales, genera confianza tanto en sus inversores como en sus consumidores”. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

Este eje contempla los siguientes indicadores:



- Criterios de selección y evaluación de proveedores
- Trabajo infantil en la cadena de proveedores
- Relaciones en las cadenas de proveedores

3.1.2.3 Eje 3: Público Interno

Una empresa que se preocupa de su público interno eleva los niveles de satisfacción de los trabajadores, propicia un mejor clima interno por el fomento de las buenas relaciones laborales e incrementa el compromiso de los empleados con la empresa porque estos perciben que ocupan un lugar importante en los ámbitos de gestión de la organización. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

Los indicadores que intervienen en este eje son:

- Salud, Seguridad y condiciones laborales
- Valoración de la diversidad
- Compromiso con el desarrollo profesional
- Gestión participativa
- Relaciones con sindicatos
- Política de remuneración y beneficios
- Compromiso con el desarrollo infantil
- Clima Laboral
- Compromiso con el futuro de los niños
- Comportamiento en los despidos
- Plan de retiro
- Relaciones con colaboradores tercerizados

3.1.2.4 Eje 4: Medio Ambiente

“Una empresa que desarrolla sistemas de gestión o prácticas medioambientales genera un menor impacto en el medioambiente, promoviendo su protección para las futuras generaciones. Asimismo, reduce los costos de sus procesos productivos y mejora su reputación corporativa frente a futuras inversiones”. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

Este eje contiene los siguientes indicadores:

- El medioambiente como compromiso empresarial
- Prácticas de cuidado del Medio Ambiente
- Impacto Medioambiental
- Sustentabilidad de la Economía Forestal
- Minimización de residuos

3.1.2.5 Eje 5: Clientes/Consumidores

“Una empresa que se preocupa de la satisfacción de sus consumidores, mejora la fidelidad de ellos y mejora su reputación corporativa”. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

Los indicadores contemplados en este eje son:

- Consideración de la opinión del cliente
- Proceso de Reclamaciones
- Marketing y comunicación
- Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios

3.1.2.6 Eje 6: Comunidad

Una empresa que establece políticas de relación con sus grupos de interés y desarrolla programas de inversión social hacia la comunidad, aumenta su ventaja comparativa y su reputación corporativa; a la vez que disminuye las resistencias que ella pueda tener en contra de la empresa. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

Los indicadores contemplados en este eje son:

- Política de Apoyo a la Comunidad
- Voluntariado y participación
- Financiamiento de Acciones sociales
- Relaciones con organizaciones locales

3.1.2.7 Eje 7: Gobierno y Sociedad

“Una empresa que participa en el desarrollo de su región y del país, contribuye al perfeccionamiento de las políticas públicas, al combate de la corrupción y a la formación de un capital social comprometido con el bien común”. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

Este eje representa los siguientes indicadores:

- Participación Política
- Contribución para Campañas Políticas
- Prácticas anticorrupción
- Participación en proyectos sociales gubernamentales
- Construcción de la ciudadanía

3.1.3 Normativas para la aplicación de los Indicadores ADEC-ETHOS

Los indicadores serán medidos a través de un cuestionario de autoevaluación, contemplado en la Guía de Implementación para PYMES, el mismo que está dividido en siete Ejes, y cada sección dividida en los respectivos indicadores, como se mencionó anteriormente. Los indicadores tienen a su vez sub indicadores que se plantean como afirmaciones respecto a las acciones y políticas implementadas por la empresa. Para cada afirmación existen 3 alternativas posibles de respuesta: SI, EN PARTE y NO, se deberá señalar la respuesta que mejor describe la acción de la empresa. Si alguna de las afirmaciones del cuestionario no aplican a la empresa, se deberá dejar en blanco la casilla, porque si se marca como NO, impactará en el resultado final de la evaluación.

3.1.4 Aplicación de los Indicadores ADEC-ETHOS

En primer lugar, se pretende conocer la situación actual de la Compañía Minerbellar S.A. en materia de RSE, mediante la aplicación del siguiente cuestionario de autoevaluación. Para ello se requiere la participación de los funcionarios que desempeñan cargos de responsabilidad dentro de la organización y que están directamente vinculados con los ejes a evaluar, de esta manera podemos identificar fortalezas y debilidades, que nos



ayudarán a tomar mejores decisiones. De acuerdo con el organigrama de la empresa las personas a evaluar son:

- Gerente Financiero (Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo)
- Asistente Administrativa (Proveedores)
- Jefe de Talento Humano (Publico Interno)
- Jefe de Producción (Medio Ambiente)
- Auxiliar de Contabilidad (Consumidores/Clientes)
- Trabajador Social (Comunidad)
- Gerente General (Gobierno y Sociedad)

A continuación, se presentan por eje la aplicación del cuestionario. Al evaluar a la Compañía Minerbellar S.A. los funcionarios respondieron de la siguiente manera:

a) Eje 1: Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo

Nombre: Carla Jaramillo Martínez	E-mail: carla@easynet.ec
Departamento: Pagos y Cobranzas	Cargo/Función: Auxiliar Contable
Teléfono: 2931-550 Ext. 105	Fecha de aplicación: 13/10/2014

VALORES, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO			
COMPROMISOS ÉTICOS	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa tiene explicitada su Misión, Visión y Valores.		X	
2.- En la Misión y Visión se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social Empresarial.		X	
3.- En la redacción de la Misión y Visión participan distintos niveles de la empresa.			X
4.- En la redacción de la Misión y Visión se hacen consultas externas a la empresa (Proveedores, clientes, comunidad, etc.).			X
5.- La Misión y Visión de la empresa son revisadas periódicamente.			X
6.- La Misión y Visión es difundida públicamente a nivel interno y externo (cartelería, sitio web, publicaciones, etc.).		X	
7.- La empresa dispone de un Código de Ética o Conducta formal.			X
8.- El Código de Ética o Conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa.			X
9.- El Código de Ética o Conducta contempla las siguientes partes interesadas: empleados, proveedores, medioambiente, clientes, comunidad, gobierno y accionistas.			X
10.- La empresa estimula la coherencia entre los valores y principios de la organización y la actitud individual de los colaboradores.	X		
11.- En las distintas instancias del reclutamiento y selección de personal, se consideran aspectos relacionados con la ética.	X		
SUB TOTAL:			
CULTURA ORGANIZACIONAL	SI	EN PARTE	NO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1.- La empresa difunde y educa en Valores y en el Código de Ética regularmente.		X	
2.- En los diagnósticos de Clima Laboral se evalúan cuestiones éticas (Evaluación 360°, etc.).		X	
3.- La empresa ha cancelado o cancelaría contratos con proveedores por conductas no éticas de éstos.		X	
4.- La empresa cancelaría contratos por considerar que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos.		X	
5.- Posee Políticas y/o procedimientos de control y sanción ante posibles prácticas corruptas.	X		
6.- Existe la Política de informar a los superiores sobre toda comisión, obsequio, etc. Recibido u ofrecido por parte de terceros en relación a la actividad empresarial.	X		
7.- La empresa posee Políticas y/o procedimientos de control y sanción ante posibles situaciones de acoso ya sea sexual o de otra índole.	X		
8.- La empresa dispone de normas que explícitamente prohíben prácticas discriminatorias en la empresa, ya sea por raza, sexo, religión, etc.	X		
SUB TOTAL:			
GOBIERNO CORPORATIVO	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa cumple con la legislación impositiva y de seguridad social vigente.	X		
2.- La empresa redacta anualmente una Memoria.			X
3.- En la Memoria, se hace mención a actividades de Responsabilidad Social de la empresa (apoyo comunitario, protección medio ambiente, etc.).			X
4.- Se incluye el respeto a los derechos humanos como criterio formal en sus decisiones de inversión y adquisición.	X		
5.- La empresa posee documentación que respalda lo respondido en el presente cuestionario.	X		
SUB TOTAL:			
RELACIÓN CON LA COMPETENCIA	SI	EN PARTE	NO
1.- Se establecen principios relacionados a la competencia en el Código de Conducta ó en la declaración de valores de la empresa.			X
2.- Se posee una política de no utilización de los defectos ó debilidades de los productos ó servicios de la empresa.	X		
SUB TOTAL:			
BALANCE SOCIAL	SI	EN PARTE	NO
1.- Elabora un Balance Social con informaciones sobre sus acciones sociales y ambientales.			X
2.- Las informaciones sobre la situación económica-financiera de las actividades de la empresa son auditadas en forma externa.	X		
3.- La empresa pública en Internet datos sobre aspectos económicos, financieros, sociales y ambientales de sus actividades.			X
SUB TOTAL:			
TOTAL PUNTAJE EJE 1			

Adicionalmente, podemos anotar las siguientes observaciones:

Observaciones y Percepciones: Minerbellar S.A, no cuenta con una planeación estratégica totalmente definida, si bien es cierto los trabajadores tienen conocimiento de las actividades que la empresa realiza, pero es necesario plasmarla en un papel y difundirla en la organización, además se pudo observar que la empresa cuenta un Reglamento Interno de Trabajo



que se encuentra vigente y legalmente aprobado, en el que se aprecia el objeto social de la empresa y se detallan políticas, normas y sanciones para los trabajadores y el empleador. Tampoco cuenta con un Código de Ética.

b) Eje 2: Proveedores

Nombre: Ing. Marcela Guamán	E-mail: marcela@easynet.ec
Departamento: Facturación	Cargo/Función: Auxiliar Contable
Teléfono: 072921-675 / 072931-550	Fecha de aplicación: 13/10/2014

PROVEEDORES			
CRITERIOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES	SI	EN PARTE	NO
1.- Cuando inicia una relación con un nuevo proveedor, la empresa se interesa en conocer sus principios, su política de responsabilidad social y se informa si el proveedor cumple con la legislación laboral, previsional y fiscal.		X	
2.- En la selección de proveedores se toma en cuenta los compromisos de éstos con la Responsabilidad Social, el cumplimiento con la legislación y el respeto por los derechos humanos.		X	
3.- Posee una política específica o un programa de responsabilidad social en la cadena de proveedores.			X
SUB TOTAL:			
TRABAJO INFANTIL EN LA CADENA DE PROVEEDORES	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa posee políticas formales con el objetivo de contribuir a la erradicación del trabajo infantil. Discute el tema con los proveedores y los estimula a cumplir con las leyes.	X		
2.- Tiene como practica regular la verificación de existencia de mano de obra infantil en su cadena productiva.	X		
SUB TOTAL:			
RELACIONES EN LAS CADENAS DE PROVEEDORES	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa intenta orientar a los proveedores a seguir sus principios de responsabilidad social y se dispone a ayudarlos en su implementación.			X
2.- Verifica constantemente las condiciones laborales que sus proveedores proporcionan a sus empleados en cuanto a cantidad de horas trabajadas/pagadas, condiciones de higiene, salarios, descansos, etc.		X	
3.- Posee un plan anual de consulta de satisfacción con los proveedores.			X
4.- Incluye entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad (cooperativas de pequeños productores, iniciativas solidarias, asociaciones barriales, etc.).		X	
5.- Negocia con transparencia y establece relaciones contractuales solo en base a criterios comerciales.	X		
SUB TOTAL:			
TOTAL PUNTAJE EJE 2			

Adicionalmente, podemos anotar las siguientes observaciones:

Observaciones y Percepciones: Minerbellar S.A., cuenta con una variedad de proveedores debido a los diferentes bienes y servicios que necesita adquirir para la consecución de sus actividades, entre estos proveedores están: los de indumentarias, herramientas de oficina, herramientas de mina, explosivos, transporte, alimentos, seguridad,



consultorías, etc. No todos los proveedores tienen igual tratamiento, en la política de pagos de la empresa.

c) Eje 3: Público Interno

Nombre: Ing. Ivan Morales Castro	E-mail: tayronmorales@yahoo.com
Departamento: RRHH	Cargo/Función: Jefe de Talento Humano
Teléfono: 0969308001	Fecha de aplicación: 13/10/2014

PÚBLICO INTERNO			
SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES LABORALES	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	X		
2.- Se capacita anualmente en Salud y Seguridad.	X		
3.- Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los colaboradores y/o sus familiares.		X	
4.- La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo.	X		
5.- En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad.	X		
6.- Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales.	X		
7.- Se promueven programas de combate al stress para los colaboradores, especialmente para los que desarrollan funciones mas estresantes.		X	
SUB TOTAL:			
VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD	SI	EN PARTE	NO
1.- Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación.			X
2.- La política de valoración de la diversidad y no discriminación consta en el Código de Conducta y/o declaración de Valores de la empresa.			X
3.- Existe una política de dar oportunidades a discapacitados.	X		
4.- Existe una política de dar oportunidades a jóvenes.	X		
5.- Existe una política de dar oportunidades a mujeres.		X	
6.- Se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres.	X		
SUB TOTAL:			
COMPROMISO CON EL DESARROLLO PROFESIONAL	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.	X		
2.- Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa.	X		
3.- Apoya económicamente y /o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa.			X
SUB TOTAL:			
GESTIÓN PARTICIPATIVA	SI	EN PARTE	NO
1.- Se brinda a los trabajadores información financiera.			X
2.- Se brinda a los trabajadores información de producción.			X
3.- Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.	X		
4.- Al ser admitidos, se realiza con los nuevos colaboradores actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.	X		
SUB TOTAL:			
RELACIONES CON SINDICATOS	SI	EN PARTE	NO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1.- La libertad de asociación o sindicalización es efectivamente ejercida por los empleados.			
2.- Se prevén mecanismos de expresión de los trabajadores.			
SUB TOTAL:			
POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS	SI	EN PARTE	NO
1.- Existe un componente de participación en los resultados.	X		
2.- Existen incentivos por desempeño.			X
3.- En los últimos dos años se aumento el salario mínimo de la empresa en relación al salario mínimo vigente.	X		
4.- La empresa cuenta con un Manual de Cargos, Funciones y Salarios.			X
5.- La remuneración variable de la empresa representa menos del 20% del monto total de salarios.	X		
SUB TOTAL:			
COMPROMISO CON EL DESARROLLO INFANTIL	SI	EN PARTE	NO
1.- Se apoya a los padres que estén esperando familia a tener información sobre embarazo, cuidados especiales para los bebés, cursos prenatales, servicios médicos y sociales.			X
2.- La empresa dispone de un Centro de Recursos para la familia, por ejemplo: una biblioteca con libros de texto y videos escolares que están a disposición de los hijos de colaboradores, así como otros materiales informativos sobre los más variados temas que puedan contribuir al bienestar de la familia.			X
3.- Además de cumplir con las leyes relacionadas a la protección de la maternidad, paternidad, amamantamiento y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas.	X		
SUB TOTAL:			
CLIMA LABORAL	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias.	X		
2.- La empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores.			X
3.- La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores.			X
4.- La empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.			X
SUB TOTAL:			
COMPROMISO CON EL FUTURO DE LOS NIÑOS	SI	EN PARTE	NO
1.- Se discute con otras empresas o se presentan propuestas prácticas para combatir el trabajo infantil en su sector de actividad empresarial, o de manera general.	X		
2.- La empresa posee un programa de contratación de pasantes.		X	
3.- La empresa cuenta con proyectos que contribuyen al desarrollo de los hijos de sus empleados, estimulando sus competencias técnicas y psicosociales.			X
SUB TOTAL:			
COMPORTAMIENTO EN LOS DESPIDOS	SI	EN PARTE	NO
1.- La situación social del empleado es considerada al momento de su despido.		X	
2.- La empresa acompaña y evalúa periódicamente la rotación de los empleados y tiene una política de mejorar este indicador.		X	
3.- Ante la necesidad de reducción de personal se prevé una comunicación dirigida a los colaboradores que permanecen, sobre las razones que avalan la decisión tomada.		X	



SUB TOTAL:			
PLAN DE RETIRO	SI	EN PARTE	NO
1.- Existe un plan de apoyo para el momento del retiro de los trabajadores.		X	
2.- La empresa participa en la elaboración de políticas públicas relacionadas a jubilados.			X
SUB TOTAL:			
RELACIONES CON COLABORADORES TERCERIZADOS	SI	EN PARTE	NO
NO APLICABLE EN ECUADOR			
TOTAL PUNTAJE EJE 3			

Adicionalmente, podemos anotar las siguientes observaciones:

Observaciones y Percepciones: Se ha podido observar que la empresa actualmente tiene una fuerte caída en su producción y consecuentemente la cantidad de trabajadores ha disminuido debido a renunciaciones voluntarias y a despidos intempestivos; esto ha desencadenado en demandas laborales que ha perjudicado a la empresa.

d) Eje 4: Medio Ambiente

Nombre: Ing. Pedro Ildefonso Torres	E-mail: pedroildefonso@hotmail.com
Departamento: Producción	Cargo/Función: Jefe de Producción
Teléfono: 0939780234	Fecha de aplicación: 13/10/2014

MEDIO AMBIENTE			
EL MEDIOAMBIENTE COMO COMPROMISO EMPRESARIAL	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa dispone de procesos de capacitación en temas medioambientales.	X		
2.- La empresa dispone de procesos orientados a la preservación medioambiental.	X		
3.- La empresa genera o participa en alianzas con otras organizaciones desarrollando acciones en favor del cuidado del medio ambiente.		X	
4.- Se consideran aspectos ambientales al seleccionar proveedores.		X	
SUB TOTAL:			
PRÁCTICAS DE CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	SI	EN PARTE	NO
1.- Se promueve el reciclado de insumos y otros productos.		X	
2.- Se tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc., generados por la propia empresa.			X
3.- Se procura disminuir al máximo la utilización de productos tóxicos en la empresa.	X		
4.- Se promueve la reducción en el consumo de energía y agua.	X		
5.- Se implementan procesos para el destino adecuado de los residuos generados por la actividad específica de la empresa.	X		
6.- Se implementan procesos para el destino de "otros" residuos generados en la empresa (Vasos, cartuchos, papel, envases plásticos, etc.).			X
7.- Se dispone de una política tendiente al uso de combustibles/energías menos contaminantes.	X		
8.- Se busca minimizar la liberación a la atmósfera de gases nocivos para la capa de ozono.	X		
SUB TOTAL:			
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	SI	EN PARTE	NO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1.- Se dispone de controles del impacto ambiental generado por sus actividades.	X		
2.- Provee a los consumidores y clientes informaciones detalladas sobre el impacto ambiental resultante del uso y del destino final de sus productos.			X
3.- La empresa discute con sus colaboradores, consumidores, clientes y con la comunidad sobre el impacto ambiental causado por sus productos o servicios.		X	
4.- Se posee un programa de gerenciamiento de residuos con la participación de clientes, así como para la recolección o reciclaje de materiales tóxicos.			X
5.- Es política de la empresa atender quejas y/o denuncias referidas a la agresión al medio ambiente.	X		
SUB TOTAL:			
SUSTENTABILIDAD DE LA ECONOMÍA FORESTAL	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa realiza visitas eventuales o programadas para realizar el monitoreo del origen o de la cadena de producción de los insumos madereros o forestales que utiliza.			
2.- Incentiva a los proveedores a obtener la certificación forestal			
3.- Prioriza y apoya a los proveedores en la búsqueda de sustentabilidad de los bosques.			
SUB TOTAL:			
MINIMIZACIÓN DE RESIDUOS	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa posee iniciativas para el uso de fuentes de energía renovable.			X
2.- Realiza acciones de control de la polución causada por vehículos propios y de terceros a su servicio.			X
3.- La empresa posee un sistema de monitoreo para el aumento de eficiencia energética, la reducción del consumo del agua, la reducción de residuos sólidos y la reducción de emisión de CO2 u otros gases de efecto invernadero a la atmósfera.		X	
SUB TOTAL:			
TOTAL PUNTAJE EJE 4			

Adicionalmente, podemos anotar las siguientes observaciones:

Observaciones y Percepciones: Actualmente, con las exigencias legales más severas y las continuas visitas e inspecciones de autoridades competentes al campamento de Minerbellar S.A, la empresa está tratando de cumplir con los requisitos ambientales mínimos exigidos.

Por otro lado el indicador “Sustentabilidad de la Economía Forestal”, se deja en blanco porque la empresa no trabaja con el recurso maderero para sus operaciones.



e) Eje 5: Clientes/Consumidores

Nombre: Ing. Natalia Aulestia	E-mail: natalia@easynet.ec
Departamento: Contabilidad	Cargo/Función: Auxiliar Contable
Teléfono: 2931-550	Fecha de aplicación: 13/10/2014

CLIENTES/CONSUMIDORES			
CONSIDERACIÓN DE LA OPINIÓN DEL CLIENTE	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.			X
2.- La empresa capacita a sus colaboradores en forma regular en "Atención al Cliente".			X
3.- En la empresa existe un departamento de "Atención al Cliente" o una persona responsable de la atención a los clientes.	X		
4.- Se comparte con los trabajadores de la empresa la opinión de sus clientes.			X
5.- Considera la opinión de sus clientes en sus productos y servicios.	X		
6.- La empresa evalúa anualmente el número de reclamaciones.			X
7.- Posee una política de protección a la privacidad y/o un sistema de gestión de las informaciones privadas del consumidor o cliente.	X		
SUB TOTAL:			
PROCESO DE RECLAMACIONES	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa posee un proceso de reclamaciones ágil, accesible y con la difusión adecuada.			
SUB TOTAL:			
MARKETING Y COMUNICACIÓN	SI	EN PARTE	NO
1.- Existe transparencia en la información al público consumidor de los posibles riesgos de los productos o servicios que ofrece la empresa (uso irresponsable o excesivo, etc.).	X		
2.- Las especificaciones, precios y condiciones de comercialización están claras y coinciden con el producto o servicio que se ofrece.	X		
3.- La empresa promueve prácticas de ventas con criterios éticos.	X		
4.- Existen políticas de comunicación externa alineadas a valores y principios éticos (propaganda que coloque a los niños, adolescentes, mujeres o minorías en situación de prejuicios, humillación o riesgos).			X
5.- Se examinan previamente las campañas publicitarias verificando que las mismas estén alineadas con los valores de la empresa.			X
SUB TOTAL:			
CONOCIMIENTO Y GERENCIAMIENTO DE LOS DAÑOS POTENCIALES DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa realiza esporádicamente estudios e investigaciones técnicas sobre los daños potenciales de sus productos y servicios para los consumidores y clientes.		X	
2.- La empresa tiene un programa especial enfocado a la salud y seguridad del cliente y consumidor de sus productos y servicios.			X
3.- La empresa se preocupa de no utilizar productos y servicios prohibidos en otros países.	X		
SUB TOTAL:			
TOTAL PUNTAJE EJE 5			

Adicionalmente, podemos anotar las siguientes observaciones:

Observaciones y Percepciones: Los clientes de la Compañía Minerbellar S.A. son exclusivamente empresas extranjeras a las que exporta totalmente sus productos a países como: China, Perú y Suiza.



Por otro lado, el indicador “Proceso de reclamaciones” se ha dejado en blanco puesto que las atenciones a reclamaciones de los clientes se los resuelven vía electrónica.

f) Eje 6: Comunidad

Nombre: Carlos Matamoros	E-mail: carlos_matamoros@hotmail.com
Departamento: Trabajo Social	Cargo/Función: Trabajador Social
Teléfono: 0985703368	Fecha de aplicación: 10-10-2014

COMUNIDAD			
POLÍTICA DE APOYO A LA COMUNIDAD	SI	EN PARTE	NO
1.- Dentro de la planificación, la empresa establece una política de apoyo a la comunidad.		X	
2.- Se consulta a los trabajadores para las acciones y/o programas de apoyo a la comunidad que realiza la empresa.			X
3.- La empresa genera y/o participa de alianzas con otras empresas u organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.		X	
4.- Se prevé de espacios para desarrollar pasantías en la empresa destinadas a jóvenes como apoyo a la formación laboral de los mismos.	X		
5.- Se promueve la integración de personas con "discapacidad" en la empresa.	X		
6.- Se ofrece apoyo a instituciones educativas locales, impulsando y sosteniendo procesos de transferencia tecnológica a escuelas primarias y secundarias y se colabora con su equipamiento.			X
7.- Siempre que sea necesario (y posible), la empresa colabora con la mejora de los equipamientos públicos de su zona, como en escuelas, puestos de salud, plazas, áreas verdes, etc.		X	
8.- Se desarrollan o apoyan proyectos para los niños y adolescentes de la comunidad.		X	
9.- La empresa participa activamente de discusiones sobre problemas comunitarios y de la búsqueda de soluciones.			X
10.- Se tienen prácticas de compra y de inversiones orientadas a favorecer el desarrollo socioeconómico de la comunidad en la que se encuentra.		X	
11.- La empresa mejora los impactos de la misma en la comunidad próxima más allá de las regulaciones existentes (ruidos, olores, movimientos de vehículos, etc.).		X	
12.- Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad en la que se encuentra.			X
SUB TOTAL:			
VOLUNTARIADO Y PARTICIPACIÓN	SI	EN PARTE	NO
1.- Se posee un programa de voluntariado empresarial.			X
2.- La empresa genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario.		X	
3.- Los directivos y gerentes de la empresa participan en actividades de apoyo a organizaciones sociales y/o comunitarias.		X	
4.- Los colaboradores desarrollan acciones de apoyo a la comunidad por iniciativa propia.		X	
5.- La empresa comunica internamente a todo el personal sobre las actividades de apoyo comunitario en las que participa o apoya.		X	
6.- La empresa procura involucrar a sus proveedores en programas y/o acciones de apoyo comunitario.			X
SUB TOTAL:			



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FINANCIAMIENTO DE ACCIONES SOCIALES	SI	EN PARTE	NO
1.- En el presupuesto anual se prevén fondos para apoyar programas comunitarios y/u ONG's.	X		
2.- La empresa destina recursos (no económicos) para programas de apoyo comunitario.	X		
3.- Se evalúan los resultados de los programas y/o apoyos destinados al desarrollo de la comunidad.			X
4.- La empresa autoriza el uso controlado de horas pagadas para el trabajo voluntario de los colaboradores.	X		
SUB TOTAL:			
RELACIONES CON ORGANIZACIONES LOCALES	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa realiza un levantamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos.			X
2.- Realiza en la comunidad, en forma conjunta con organizaciones locales, campañas educativas y de interés público.			X
3.- Apoya a varias entidades con donaciones, financiamiento e implementación de proyectos, divulgando experiencias exitosas.	X		
SUB TOTAL:			
TOTAL PUNTAJE EJE 6			

Adicionalmente, podemos anotar las siguientes observaciones:

Observaciones y Percepciones: Minerbellar S.A. no realiza directamente labor alguna a favor de la comunidad, los beneficios se lo canalizan por medio de la Cooperativa “Bella Rica”, que es la titular de la concesión minera.

g) Eje 7: Gobierno y Sociedad

Nombre: Sr. Fulvio Noé Feijoo Feijoo	E-mail: fejooofulvio@hotmail.com
Departamento: Gerencia	Cargo/Función: Gerente General
Teléfono: 2921-675	Fecha de aplicación: 13-10-2014

GOBIERNO Y SOCIEDAD			
PARTICIPACIÓN POLÍTICA	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa tiene una postura crítica frente a las campañas políticas. Promueve el debate, estimula el voto consciente y, en caso de que apoye a candidatos, es transparente.			X
2.- La empresa informa a sus empleados sobre la importancia de participar en las administraciones gubernamentales y fiscalizarlas.			X
3.- La empresa procura participar de organizaciones que integren empresarios y utiliza ese espacio para actualizarse y discutir con otras empresas sus dificultades, necesidades y formas de movilización en buscar de mejores condiciones para los negocios y también de mejores condiciones para la comunidad.	X		
SUB TOTAL:			
CONTRIBUCIÓN PARA CAMPAÑAS POLÍTICAS	SI	EN PARTE	NO
1.- Cuando la empresa financia una campaña política, se basa en criterios y reglas definidos internamente y permite a sus colaboradores acceder a informaciones sobre la decisión tomada.			X
2.- La empresa tiene normas explícitas relacionadas a la no utilización del poder económico para influir en contribuciones de otras empresas, proveedores o distribuidores.			X
SUB TOTAL:			



PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN	SI	EN PARTE	NO
1.- Existen políticas que sancionan a los colaboradores por estar involucrados en sobornos a funcionarios públicos.		X	
2.- Posee una política explícita de no participar en procesos de licitación en los que se compruebe que existe manipulación de las ofertas.		X	
SUB TOTAL:			
PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS SOCIALES GUBERNAMENTALES	SI	EN PARTE	NO
1.- Establece convenios con organismos públicos con el objetivo de mejorar la calidad de enseñanza, asistencia social, salud o infraestructura, así como para la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado; incentivar la generación de empleos, seguridad alimenticia, etc.		X	
SUB TOTAL:			
CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDADANÍA	SI	EN PARTE	NO
1.- Estimula a los colaboradores a evaluar la actuación de las autoridades del gobierno.		X	
2.- Establece convenios con organismos públicos con el objetivo de mejorar la calidad de enseñanza, asistencia social, salud o infraestructura, así como para la erradicación del trabajo infantil ó el trabajo forzado; incentivar la generación de empleos, seguridad alimenticia, etc.		X	
3.- La empresa desarrolla actividades eventuales con foco en la educación cívica, abordando derechos y deberes.		X	
SUB TOTAL:			
TOTAL PUNTAJE EJE 7			

Adicionalmente, podemos anotar las siguientes observaciones:

Observaciones y Percepciones: Minerbellar S.A. tiene poca o ninguna participación en este eje.

3.1.5 Tabulación de los Indicadores ADEC-ETHOS

Antes de empezar con la tabulación es necesario conocer que las opciones de respuestas tienen una valoración que varían de 0 a 2, donde:

- “No” = 0 punto
- “En parte” = 1 punto
- “Si” = 2 puntos

De conformidad con las respuestas de la empresa, se procede con la tabulación del cuestionario, de la siguiente manera:



a) Eje 1: Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo

VALORES, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO			
COMPROMISO ÉTICO	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa tiene explicitada su Misión, Visión y Valores.		1	
2.- En la Misión y Visión se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social Empresarial.		1	
3.- En la redacción de la Misión y Visión participan distintos niveles de la empresa.			0
4.- En la redacción de la Misión y Visión se hacen consultas externas a la empresa (Proveedores, clientes, comunidad, etc.).			0
5.- La Misión y Visión de la empresa son revisadas periódicamente.			0
6.- La Misión y Visión es difundida públicamente a nivel interno y externo (cartelería, sitio web, publicaciones, etc.).		1	
7.- La empresa dispone de un Código de Ética o Conducta formal.			0
8.- El Código de Ética o Conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa.			0
9.- El Código de Ética o Conducta contempla las siguientes partes interesadas: empleados, proveedores, medioambiente, clientes, comunidad, gobierno y accionistas.			0
10.- La empresa estimula la coherencia entre los valores y principios de la organización y la actitud individual de los colaboradores.	2		
11.- En las distintas instancias del reclutamiento y selección de personal, se consideran aspectos relacionados con la ética.	2		
SUB TOTAL:	4	3	0
CULTURA ORGANIZACIONAL	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa difunde y educa en Valores y en el Código de Ética regularmente.		1	
2.- En los diagnósticos de Clima Laboral se evalúan cuestiones éticas (Evaluación 360°, etc.).		1	
3.- La empresa ha cancelado o cancelaría contratos con proveedores por conductas no éticas de éstos.		1	
4.- La empresa cancelaría contratos por considerar que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos.		1	
5.- Posee Políticas y/o procedimientos de control y sanción ante posibles prácticas corruptas.	2		
6.- Existe la Política de informar a los superiores sobre toda comisión, obsequio, etc. Recibido u ofrecido por parte de terceros en relación a la actividad empresarial.	2		
7.- La empresa posee Políticas y/o procedimientos de control y sanción ante posibles situaciones de acoso ya sea sexual o de otra índole.	2		
8.- La empresa dispone de normas que explícitamente prohíben prácticas discriminatorias en la empresa, ya sea por raza, sexo, religión, etc.	2		
SUB TOTAL:	8	4	0
GOBIERNO CORPORATIVO	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa cumple con la legislación impositiva y de seguridad social vigente.	2		
2.- La empresa redacta anualmente una Memoria.			0
3.- En la Memoria, se hace mención a actividades de Responsabilidad Social de la empresa (apoyo comunitario, protección medio ambiente, etc.).			0
4.- Se incluye el respeto a los derechos humanos como criterio formal en sus decisiones de inversión y adquisición.	2		
5.- La empresa posee documentación que respalda lo respondido en el presente cuestionario.	2		
SUB TOTAL:	6	0	0



RELACIÓN CON LA COMPETENCIA	SI	EN PARTE	NO
1.- Se establecen principios relacionados a la competencia en el Código de Conducta ó en la declaración de valores de la empresa.			0
2.- Se posee una política de no utilización de los defectos ó debilidades de los productos ó servicios de la empresa.	2		
SUB TOTAL:	2	0	0
BALANCE SOCIAL	SI	EN PARTE	NO
1.- Elabora un Balance Social con informaciones sobre sus acciones sociales y ambientales.			0
2.- Las informaciones sobre la situación económica-financiera de las actividades de la empresa son auditadas en forma externa.	2		
3.- La empresa pública en Internet datos sobre aspectos económicos, financieros, sociales y ambientales de sus actividades.			0
SUB TOTAL:	2	0	0
TOTAL PUNTAJE EJE 1	22	7	0

La puntuación final para este eje es 29 puntos.

b) Eje 2: Proveedores

PROVEEDORES			
CRITERIOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES	SI	EN PARTE	NO
1.- Cuando inicia una relación con un nuevo proveedor, la empresa se interesa en conocer sus principios, su política de responsabilidad social y se informa si el proveedor cumple con la legislación laboral, previsional y fiscal.		1	
2.- En la selección de proveedores se toma en cuenta los compromisos de éstos con la Responsabilidad Social, el cumplimiento con la legislación y el respeto por los derechos humanos.		1	
3.- Posee una política específica o un programa de responsabilidad social en la cadena de proveedores.			0
SUB TOTAL:	0	2	0
TRABAJO INFANTIL EN LA CADENA DE PROVEEDORES	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa posee políticas formales con el objetivo de contribuir a la erradicación del trabajo infantil. Discute el tema con los proveedores y los estimula a cumplir con las leyes.	2		
2.- Tiene como practica regular la verificación de existencia de mano de obra infantil en su cadena productiva.	2		
SUB TOTAL:	4	0	0
RELACIONES EN LAS CADENAS DE PROVEEDORES	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa intenta orientar a los proveedores a seguir sus principios de responsabilidad social y se dispone a ayudarlos en su implementación.			0
2.- Verifica constantemente las condiciones laborales que sus proveedores proporcionan a sus empleados en cuanto a cantidad de horas trabajadas/pagadas, condiciones de higiene, salarios, descansos, etc.		1	
3.- Posee un plan anual de consulta de satisfacción con los proveedores.			0
4.- Incluye entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad (cooperativas de pequeños productores, iniciativas solidarias, asociaciones barriales, etc.).		1	
5.- Negocia con transparencia y establece relaciones contractuales solo en base a criterios comerciales.	2		
SUB TOTAL:	2	2	0
TOTAL PUNTAJE EJE 2	6	4	0



La puntuación final para este eje es 10 puntos.

c) Eje 3: Público Interno

PÚBLICO INTERNO			
SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES LABORALES	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	2		
2.- Se capacita anualmente en Salud y Seguridad.	2		
3.- Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los colaboradores y/o sus familiares.		1	
4.- La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo.	2		
5.- En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad.	2		
6.- Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales.	2		
7.- Se promueven programas de combate al stress para los colaboradores, especialmente para los que desarrollan funciones más estresantes.		1	
SUB TOTAL:	10	2	0
VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD	SI	EN PARTE	NO
1.- Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación.			0
2.- La política de valoración de la diversidad y no discriminación consta en el Código de Conducta y/o declaración de Valores de la empresa.			0
3.- Existe una política de dar oportunidades a discapacitados.	2		
4.- Existe una política de dar oportunidades a jóvenes.	2		
5.- Existe una política de dar oportunidades a mujeres.		1	
6.- Se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres.	2		
SUB TOTAL:	6	1	0
COMPROMISO CON EL DESARROLLO PROFESIONAL	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.	2		
2.- Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa.	2		
3.- Apoya económicamente y /o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa.			0
SUB TOTAL:	4	0	0
GESTIÓN PARTICIPATIVA	SI	EN PARTE	NO
1.- Se brinda a los trabajadores información financiera.			0
2.- Se brinda a los trabajadores información de producción.			0
3.- Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.	2		
4.- Al ser admitidos, se realiza con los nuevos colaboradores actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.	2		
SUB TOTAL:	4	0	0
RELACIONES CON SINDICATOS	SI	EN PARTE	NO
1.- La libertad de asociación o sindicalización es efectivamente ejercida por los empleados.			
2.- Se prevén mecanismos de expresión de los trabajadores.			
SUB TOTAL:			
POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS	SI	EN PARTE	NO
1.- Existe un componente de participación en los resultados.	2		
2.- Existen incentivos por desempeño.			0



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.- En los últimos dos años se aumentó el salario mínimo de la empresa en relación al salario mínimo vigente.	2		
4.- La empresa cuenta con un Manual de Cargos, Funciones y Salarios.			0
5.- La remuneración variable de la empresa representa menos del 20% del monto total de salarios.	2		
SUB TOTAL:	6	0	0
COMPROMISO CON EL DESARROLLO INFANTIL	SI	EN PARTE	NO
1.- Se apoya a los padres que estén esperando familia a tener información sobre embarazo, cuidados especiales para los bebés, cursos prenatales, servicios médicos y sociales.			0
2.- La empresa dispone de un Centro de Recursos para la familia, por ejemplo: una biblioteca con libros de texto y videos escolares que están a disposición de los hijos de colaboradores, así como otros materiales informativos sobre los más variados temas que puedan contribuir al bienestar de la familia.			0
3.- Además de cumplir con las leyes relacionadas a la protección de la maternidad, paternidad, amamantamiento y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas.	2		
SUB TOTAL:	2	0	0
CLIMA LABORAL	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias.	2		
2.- La empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores.			0
3.- La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores.			0
4.- La empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.			0
SUB TOTAL:	2	0	0
COMPROMISO CON EL FUTURO DE LOS NIÑOS	SI	EN PARTE	NO
1.- Se discute con otras empresas o se presentan propuestas prácticas para combatir el trabajo infantil en su sector de actividad empresarial, o de manera general.	2		
2.- La empresa posee un programa de contratación de pasantes.		1	
3.- La empresa cuenta con proyectos que contribuyen al desarrollo de los hijos de sus empleados, estimulando sus competencias técnicas y psicosociales.			0
SUB TOTAL:	2	1	0
COMPORTAMIENTO EN LOS DESPIDOS	SI	EN PARTE	NO
1.- La situación social del empleado es considerada al momento de su despido.		1	
2.- La empresa acompaña y evalúa periódicamente la rotación de los empleados y tiene una política de mejorar este indicador.		1	
3.- Ante la necesidad de reducción de personal se prevé una comunicación dirigida a los colaboradores que permanecen, sobre las razones que avalan la decisión tomada.		1	
SUB TOTAL:	0	3	0
PLAN DE RETIRO	SI	EN PARTE	NO
1.- Existe un plan de apoyo para el momento del retiro de los trabajadores.		1	
2.- La empresa participa en la elaboración de políticas públicas relacionadas a jubilados.			0
SUB TOTAL:	0	1	0
RELACIONES CON COLABORADORES TERCERIZADOS	SI	EN PARTE	NO
NO APLICABLE EN ECUADOR			
TOTAL PUNTAJE EJE 3	36	8	0



La puntuación final para este eje es 44 puntos.

d) Eje 4: Medio Ambiente

MEDIO AMBIENTE			
EL MEDIOAMBIENTE COMO COMPROMISO EMPRESARIAL	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa dispone de procesos de capacitación en temas medioambientales.	2		
2.- La empresa dispone de procesos orientados a la preservación medioambiental.	2		
3.- La empresa genera o participa en alianzas con otras organizaciones desarrollando acciones en favor del cuidado del medio ambiente.		1	
4.- Se consideran aspectos ambientales al seleccionar proveedores.		1	
SUB TOTAL:	4	2	0
PRÁCTICAS DE CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	SI	EN PARTE	NO
1.- Se promueve el reciclado de insumos y otros productos.		1	
2.- Se tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc., generados por la propia empresa.			0
3.- Se procura disminuir al máximo la utilización de productos tóxicos en la empresa.	2		
4.- Se promueve la reducción en el consumo de energía y agua.	2		
5.- Se implementan procesos para el destino adecuado de los residuos generados por la actividad específica de la empresa.	2		
6.- Se implementan procesos para el destino de "otros" residuos generados en la empresa (Vasos, cartuchos, papel, envases plásticos, etc.).			0
7.- Se dispone de una política tendiente al uso de combustibles/energías menos contaminantes.	2		
8.- Se busca minimizar la liberación a la atmósfera de gases nocivos para la capa de ozono.	2		
SUB TOTAL:	10	1	0
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	SI	EN PARTE	NO
1.- Se dispone de controles del impacto ambiental generado por sus actividades.	2		
2.- Provee a los consumidores y clientes informaciones detalladas sobre el impacto ambiental resultante del uso y del destino final de sus productos.			0
3.- La empresa discute con sus colaboradores, consumidores, clientes y con la comunidad sobre el impacto ambiental causado por sus productos o servicios.		1	
4.- Se posee un programa de gerenciamiento de residuos con la participación de clientes, así como para la recolección o reciclaje de materiales tóxicos.			0
5.- Es política de la empresa atender quejas y/o denuncias referidas a la agresión al medio ambiente.	2		
SUB TOTAL:	4	1	0
SUSTENTABILIDAD DE LA ECONOMÍA FORESTAL	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa realiza visitas eventuales o programadas para realizar el monitoreo del origen o de la cadena de producción de los insumos madereros o forestales que utiliza.			
2.- Incentiva a los proveedores a obtener la certificación forestal			
3.- Prioriza y apoya a los proveedores en la búsqueda de sustentabilidad de los bosques.			
SUB TOTAL:			
MINIMIZACIÓN DE RESIDUOS	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa posee iniciativas para el uso de fuentes de energía renovable.			0
2.- Realiza acciones de control de la polución causada por vehículos propios y de terceros a su servicio.			0



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.- La empresa posee un sistema de monitoreo para el aumento de eficiencia energética, la reducción del consumo del agua, la reducción de residuos sólidos y la reducción de emisión de CO2 u otros gases de efecto invernadero a la atmósfera.		1	
SUB TOTAL:	0	1	0
TOTAL PUNTAJE EJE 4	18	5	0

La puntuación final para este eje es 23 puntos.

e) Eje 5: Clientes/Consumidores

CLIENTES-CONSUMIDORES			
CONSIDERACIÓN DE LA OPINIÓN DEL CLIENTE	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.			0
2.- La empresa capacita a sus colaboradores en forma regular en "Atención al Cliente".			0
3.- En la empresa existe un departamento de "Atención al Cliente" o una persona responsable de la atención a los clientes.	2		
4.- Se comparte con los trabajadores de la empresa la opinión de sus clientes.			0
5.- Considera la opinión de sus clientes en sus productos y servicios.	2		
6.- La empresa evalúa anualmente el número de reclamaciones.			0
7.- Posee una política de protección a la privacidad y/o un sistema de gestión de las informaciones privadas del consumidor o cliente.	2		
SUB TOTAL:	6	0	0
PROCESO DE RECLAMACIONES	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa posee un proceso de reclamaciones ágil, accesible y con la difusión adecuada.			
SUB TOTAL:			
MARKETING Y COMUNICACIÓN	SI	EN PARTE	NO
1.- Existe transparencia en la información al público consumidor de los posibles riesgos de los productos o servicios que ofrece la empresa (uso irresponsable o excesivo, etc.).	2		
2.- Las especificaciones, precios y condiciones de comercialización están claras y coinciden con el producto o servicio que se ofrece.	2		
3.- La empresa promueve prácticas de ventas con criterios éticos.	2		
4.- Existen políticas de comunicación externa alineadas a valores y principios éticos (propaganda que coloque a los niños, adolescentes, mujeres o minorías en situación de prejuicios, humillación o riesgos).			0
5.- Se examinan previamente las campañas publicitarias verificando que las mismas estén alineadas con los valores de la empresa.			0
SUB TOTAL:	6	0	0
CONOCIMIENTO Y GERENCIAMIENTO DE LOS DAÑOS POTENCIALES DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa realiza esporádicamente estudios e investigaciones técnicas sobre los daños potenciales de sus productos y servicios para los consumidores y clientes.		1	
2.- La empresa tiene un programa especial enfocado a la salud y seguridad del cliente y consumidor de sus productos y servicios.			0
3.- La empresa se preocupa de no utilizar productos y servicios prohibidos en otros países.	2		
SUB TOTAL:	2	1	0
TOTAL PUNTAJE EJE 5	14	1	0

La puntuación final para este eje es 15 puntos.



f) Eje 6: Comunidad

COMUNIDAD			
POLÍTICA DE APOYO A LA COMUNIDAD	SI	EN PARTE	NO
1.- Dentro de la planificación, la empresa establece una política de apoyo a la comunidad.		1	
2.- Se consulta a los trabajadores para las acciones y/o programas de apoyo a la comunidad que realiza la empresa.			0
3.- La empresa genera y/o participa de alianzas con otras empresas u organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.		1	
4.- Se prevé de espacios para desarrollar pasantías en la empresa destinadas a jóvenes como apoyo a la formación laboral de los mismos.	2		
5.- Se promueve la integración de personas con "discapacidad" en la empresa.	2		
6.- Se ofrece apoyo a instituciones educativas locales, impulsando y sosteniendo procesos de transferencia tecnológica a escuelas primarias y secundarias y se colabora con su equipamiento.			0
7.- Siempre que sea necesario (y posible), la empresa colabora con la mejora de los equipamientos públicos de su zona, como en escuelas, puestos de salud, plazas, áreas verdes, etc.		1	
8.- Se desarrollan o apoyan proyectos para los niños y adolescentes de la comunidad.		1	
9.- La empresa participa activamente de discusiones sobre problemas comunitarios y de la búsqueda de soluciones.			0
10.- Se tienen prácticas de compra y de inversiones orientadas a favorecer el desarrollo socioeconómico de la comunidad en la que se encuentra.		1	
11.- La empresa mejora los impactos de la misma en la comunidad próxima más allá de las regulaciones existentes (ruidos, olores, movimientos de vehículos, etc.).		1	
12.- Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad en la que se encuentra.			0
SUB TOTAL:	4	6	0
VOLUNTARIADO Y PARTICIPACIÓN	SI	EN PARTE	NO
1.- Se posee un programa de voluntariado empresarial.			0
2.- La empresa genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario.		1	
3.- Los directivos y gerentes de la empresa participan en actividades de apoyo a organizaciones sociales y/o comunitarias.		1	
4.- Los colaboradores desarrollan acciones de apoyo a la comunidad por iniciativa propia.		1	
5.- La empresa comunica internamente a todo el personal sobre las actividades de apoyo comunitario en las que participa o apoya.		1	
6.- La empresa procura involucrar a sus proveedores en programas y/o acciones de apoyo comunitario.			0
SUB TOTAL:	0	4	0
FINANCIAMIENTO DE ACCIONES SOCIALES	SI	EN PARTE	NO
1.- En el presupuesto anual se prevén fondos para apoyar programas comunitarios y/u ONG's.	2		
2.- La empresa destina recursos (no económicos) para programas de apoyo comunitario.	2		
3.- Se evalúan los resultados de los programas y/o apoyos destinados al desarrollo de la comunidad.			0
4.- La empresa autoriza el uso controlado de horas pagadas para el trabajo voluntario de los colaboradores.	2		
SUB TOTAL:	6	0	0
RELACIONES CON ORGANIZACIONES LOCALES	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa realiza un levantamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos.			0



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.- Realiza en la comunidad, en forma conjunta con organizaciones locales, campañas educativas y de interés público.			0
3.- Apoya a varias entidades con donaciones, financiamiento e implementación de proyectos, divulgando experiencias exitosas.	2		
SUB TOTAL:	2	0	0
Total Puntaje Eje 6	12	10	0

La puntuación final para este eje es 22 puntos.

g) Eje 7: Gobierno y Sociedad

GOBIERNO Y SOCIEDAD			
PARTICIPACIÓN POLÍTICA	SI	EN PARTE	NO
1.- La empresa tiene una postura crítica frente a las campañas políticas. Promueve el debate, estimula el voto consciente y, en caso de que apoye a candidatos, es transparente.			0
2.- La empresa informa a sus empleados sobre la importancia de participar en las administraciones gubernamentales y fiscalizarlas.			0
3.- La empresa procura participar de organizaciones que integren empresarios y utiliza ese espacio para actualizarse y discutir con otras empresas sus dificultades, necesidades y formas de movilización en buscar de mejores condiciones para los negocios y también de mejores condiciones para la comunidad.	2		
SUB TOTAL:	2	0	0
CONTRIBUCIÓN PARA CAMPAÑAS POLÍTICAS	SI	EN PARTE	NO
1.- Cuando la empresa financia una campaña política, se basa en criterios y reglas definidos internamente y permite a sus colaboradores acceder a informaciones sobre la decisión tomada.			0
2.- La empresa tiene normas explícitas relacionadas a la no utilización del poder económico para influir en contribuciones de otras empresas, proveedores o distribuidores.			0
SUB TOTAL:	0	0	0
PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN	SI	EN PARTE	NO
1.- Existen políticas que sancionan a los colaboradores por estar involucrados en sobornos a funcionarios públicos.		1	
2.- Posee una política explícita de no participar en procesos de licitación en los que se compruebe que existe manipulación de las ofertas.		1	
SUB TOTAL:	0	2	0
PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS SOCIALES GUBERNAMENTALES	SI	EN PARTE	NO
1.- Establece convenios con organismos públicos con el objetivo de mejorar la calidad de enseñanza, asistencia social, salud o infraestructura, así como para la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado; incentivar la generación de empleos, seguridad alimenticia, etc.		1	
SUB TOTAL:	0	1	0
CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDADANÍA	SI	EN PARTE	NO
1.- Estimula a los colaboradores a evaluar la actuación de las autoridades del gobierno.		1	
2.- Establece convenios con organismos públicos con el objetivo de mejorar la calidad de enseñanza, asistencia social, salud o infraestructura, así como para la erradicación del trabajo infantil ó el trabajo forzado; incentivar la generación de empleos, seguridad alimenticia, etc.		1	



3.- La empresa desarrolla actividades eventuales con foco en la educación cívica, abordando derechos y deberes.		1	
SUB TOTAL:	0	3	0
TOTAL PUNTAJE EJE 7	2	6	0

La puntuación final para este eje es 8 puntos.

3.1.5.1 Matriz de Puntajes Máximos

A continuación se presenta la matriz de puntajes máximos, establecida como base de referencia para indicar los valores máximos que puede alcanzar cada indicador si la respuesta otorgada en todos los ítems es un SI, es importante recordar que esta respuesta afirmativa es calificada con 2 puntos.

La fórmula para la definición del puntaje máximo es como sigue:

$$\text{Cantidad de Sub-indicadores (ítems)} \times 2 = \text{Puntaje Máximo}$$

Tabla N° 2 Matriz de Puntajes Máximos

EJE	INDICADOR	TOTAL ÍTEMS	x 2	PUNTAJE MÁXIMO
Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	Compromisos Éticos	11	=	22
	Cultura Organizacional	8	=	16
	Gobierno Corporativo	5	=	10
	Relaciones con la competencia	2	=	4
	Balance Social	3	=	6
	Sub Total	29	=	58
Proveedores	Criterios de selección y evaluación de proveedores	3	=	6
	Trabajo infantil en la cadena de proveedores	2	=	4
	Relaciones en las cadenas de proveedores	5	=	10
	Sub Total	10	=	20
Público Interno	Salud, Seguridad y condiciones laborales	7	=	14
	Valoración de la diversidad	6	=	12
	Compromiso con el desarrollo profesional	3	=	6
	Gestión participativa	4	=	8
	Relaciones con sindicatos	2	=	4
	Política de remuneración y beneficios	5	=	10
	Compromiso con el desarrollo infantil	3	=	6
	Clima Laboral	4	=	8
	Compromiso con el futuro de los niños	3	=	6
	Comportamiento en los despidos	3	=	6
	Plan de retiro	2	=	4
	Relaciones con colaboradores tercerizados	3	=	6
	Sub Total	45	=	90
Medio Ambiente	El medioambiente como compromiso empresarial	4	=	8
	Prácticas de cuidado del Medio Ambiente	8	=	16
	Impacto Medioambiental	5	=	10
	Sustentabilidad de la Economía Forestal	3	=	6



	Minimización de residuos	3	=	6
	Sub Total	23	=	46
Cientes - Consumidores	Consideración de la opinión del cliente	7	=	14
	Proceso de Reclamaciones	1	=	2
	Marketing y comunicación	5	=	10
	Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios	3	=	6
	Sub Total	16	=	32
Comunidad	Política de Apoyo a la Comunidad	12	=	24
	Voluntariado y participación	6	=	12
	Financiamiento de Acciones sociales	4	=	8
	Relaciones con organizaciones locales	3	=	6
	Sub Total	25	=	50
Gobierno y Sociedad	Participación Política	3	=	6
	Contribución para campañas políticas	2	=	4
	Prácticas anticorrupción	2	=	4
	Participación en proyectos sociales gubernamentales	1	=	2
	Construcción de la ciudadanía	3	=	6
	Sub Total	11	=	22
PUNTUACIÓN FINAL		159	=	318

Fuente: (Responsabilidad Social Empresarial Guía de Implementación para Pymes, 2009)

Elaboración: Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC)

3.1.5.2 Matriz de Puntajes de Minerbellar S.A.

En la siguiente matriz se ha calculado los puntajes alcanzados en Minerbellar S.A por eje y por indicador, a partir de la suma de los sub-indicadores evaluados con 0 (NO) ,1 (En parte), o 2 (SI). Para establecer el valor del Total de Ítems se suma sólo la cantidad de los ítems respondidos con 0, 1 o 2 en cada uno de los indicadores y; los ítems en blanco no se consideran porque no aplicaron a la empresa. La fórmula para la definición de la puntuación es la siguiente:

$$\text{Puntaje alcanzado} / \text{Total de ítems} = \text{Puntuación}$$

Tabla N° 3 Matriz de Puntajes de la Compañía Minerbellar S.A.

EJE	INDICADOR	PUNTAJE ALCANZADO	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN
Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	Compromisos Éticos	7	11	0,64
	Cultura Organizacional	12	8	1,50
	Gobierno Corporativo	6	5	1,20
	Relaciones con la competencia	2	2	1,00
	Balance Social	2	3	0,67
	Sub Total	29	29	1,00
Proveedores	Criterios de selección y evaluación de proveedores	2	3	0,67
	Trabajo infantil en la cadena de proveedores	4	2	2,00
	Relaciones en las cadenas de proveedores	4	5	0,80
	Sub Total	10	10	1,00
Público Interno	Salud, Seguridad y condiciones laborales	12	7	1,71
	Valoración de la diversidad	7	6	1,17
	Compromiso con el desarrollo profesional	4	3	1,33
	Gestión participativa	4	4	1,00
	Relaciones con sindicatos	-	-	-
	Política de remuneración y beneficios	6	5	1,20
	Compromiso con el desarrollo infantil	2	3	0,67
	Clima Laboral	2	4	0,50
	Compromiso con el futuro de los niños	3	3	1,00
	Comportamiento en los despidos	3	3	1,00
	Plan de retiro	1	2	0,50
	Relaciones con colaboradores tercerizados	-	-	-
	Sub Total	44	40	1,10
Medio Ambiente	El medioambiente como compromiso empresarial	6	4	1,50
	Prácticas de cuidado del Medio Ambiente	11	8	1,38
	Impacto Medioambiental	5	5	1,00
	Sustentabilidad de la Economía Forestal	-	-	-
	Minimización de residuos	1	3	0,33
	Sub Total	23	20	1,15
Clientes Consumidor	Consideración de la opinión del cliente	6	7	0,86
	Proceso de Reclamaciones	-	-	-
	Marketing y comunicación	6	5	1,20
	Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios	3	3	1,00
	Sub Total	15	15	1,00
Comunidad	Política de Apoyo a la Comunidad	10	12	0,83
	Voluntariado y participación	4	6	0,67
	Financiamiento de Acciones sociales	6	4	1,50
	Relaciones con organizaciones locales	2	3	0,67
	Sub Total	22	25	0,88
Gobierno y Sociedad	Participación Política	2	3	0,67
	Contribución para campañas políticas	0	2	0,00
	Prácticas anticorrupción	2	2	1,00
	Participación en proyectos sociales gubernamentales	1	1	1,00
	Construcción de la ciudadanía	3	3	1,00
	Sub Total	8	11	0,73
PUNTUACIÓN FINAL		151	150	1,01

Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.



3.1.5.2 Valoración de los Puntajes

Por último para interpretar los resultados obtenidos en la matriz de puntuación, la Guía plantea una escala para calificar el nivel de desempeño en RSE, se establece lo siguiente:

1. = 0 a 0,40
2. = 0.41 a 0,80
3. = 0.81 a 1.20
4. = 1.21 a 1.60
5. = 1.61 a 2

De 0 a 0,40

“Su empresa tiene grandes oportunidades de mejorar, pues aún no posee una gestión orientada a la RSE. El cuestionario va ayudarle a planear una forma más estructurada para aumentar la calidad y la extensión de las acciones dirigidas hacia la RSE”. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

De 0.41 a 0,80

“Su empresa posee una gestión orientada a la RSE pero le falta ir mejorando sus procesos. El cuestionario va ayudarle a planear una forma más estructurada para aumentar la calidad y la extensión de las acciones dirigidas hacia la RSE”. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

De 0.81 a 1.20

Su empresa ya realiza acciones en el ámbito de la RSE. Realice un análisis más detallado del Cuestionario verificando en qué temas obtuvo una puntuación más alta y que contribuyó para ese resultado. Busque prácticas positivas de RSE e ideas sobre cómo desarrollar acciones creativas y formas de superar obstáculos. Siga leyendo las secciones que vienen a continuación para encontrar ideas concretas. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

De 1.21 a 1.60

Su empresa ya asimiló los conceptos de RSE y tiene claridad de los compromisos necesarios para una gestión socialmente responsable. Esos compromisos están generando aspectos positivos en su



negocio, por medio de una relación más próxima y productiva con las partes involucradas. En esta etapa, su empresa posee madurez para profundizar algunos aspectos de esa gestión. Analice los temas individualmente y busque la estrategia más adecuada para perfeccionarlos, elaborando una planificación a mediano y largo plazo. Profundice en los temas abordados asistiendo a conferencias, cursos, encuentros empresariales o consultando bibliografía y sitios web indicados al final de esta Guía. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

De 1.61 a 2

Su empresa está bien informada de los temas emergentes de gestión y utiliza la RSE para alcanzar sus objetivos. En esta fase, se torna viable la búsqueda de socios y de alianzas intersectoriales como forma de potenciar el desempeño de la empresa y adquiere importancia la sistematización de conocimientos, como medio para colaborar con otras empresas. Difunda su caso. (Asociación de Empresarios Cristianos , 2009)

3.1.5.3 Valoración del Puntaje de Compañía Minerbellar S.A.

De acuerdo a la matriz de puntajes, la puntuación final de la Compañía Minerbellar S.A es 1,01 puntos, por lo tanto su desempeño en RSE se ubica en la escala 3 de valoración, y le corresponde emplear las sugerencias que aplican para este nivel.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Interpretación y análisis de los Indicadores ADEC-Ethos

La puntuación final para Minerbellar S.A., es 1.01. La “Guía de Implementación para Pymes” recomienda realizar un análisis más detallado del Cuestionario verificando los temas donde obtuvo una puntuación alta y que contribuyó para ese resultado; y los temas en que obtuvo una puntuación baja y que dificultó conseguir una calificación superior. Para las interpretaciones de los indicadores ADEC-Ethos evaluados en la empresa, se ha visto la necesidad de asignar a los rangos establecidos por la Guía una “escala cualitativa” que permita la formulación de un juicio evaluativo de fácil comprensión; así tenemos:

Cuadro N° 3 Escalas de calificación

ESCALAS DE CALIFICACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
De 0 a 0.40	Deficiente.- El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.
De 0.41 a 0.80	Regular.- El indicador no llega al mínimo aceptable pero se acerca a él.
De 0.81 a 1.20	Bueno.- El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.
De 1.21 a 1.60	Muy Bueno.- El indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente.
De 1.61 a 2	Excelente.- El indicador se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable.

Fuente: Cuestionarios a empleados.

Elaboración: La Autora.

4.1.1 Interpretación actual de cada uno los ejes

Los resultados obtenidos en los ejes estratégicos se detallan en la siguiente tabla:

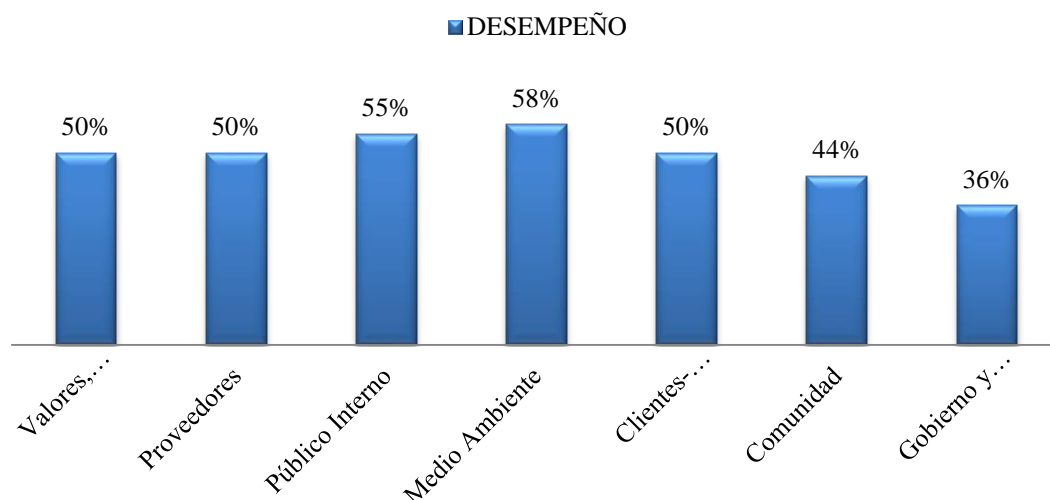
Tabla N° 4 Calificación de los Ejes

EJES	PUNTAJE ALCANZADO	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN	DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	29	29	1,00	50%	BUENO
Proveedores	10	10	1,00	50%	BUENO
Público Interno	44	40	1,10	55%	BUENO
Medio Ambiente	23	20	1,15	58%	BUENO
Clientes-Consumidores	15	15	1,00	50%	BUENO
Comunidad	22	25	0,88	44%	BUENO
Gobierno y Sociedad	8	11	0,73	36%	REGULAR
PUNTUACIÓN FINAL	151	150	1,01	50%	BUENO

Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Figura N° 9 Desempeño de RSE, por eje (Porcentaje)



Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Como se analizó anteriormente el desempeño de RSE de la Compañía Minerbellar S.A. es bueno (1.01). Los ejes que sobresalen por un mejor desempeño que los demás son Medio Ambiente y Público Interno con el 58% y 55% de desempeño respectivamente. Los ejes con un bajo desempeño son Proveedores, Clientes-Consumidores y Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo con el 50%, Comunidad con el 44% y Gobierno y Sociedad con el 36% de desempeño.

Los ejes de Medio Ambiente y Público Interno sobresalen no porque se haga una gestión respectiva por parte de ellos sino porque en estos temas la empresa está supeditada a regulaciones y controles por parte del estado y su cumplimiento es riguroso. En conclusión, la valoración de todos los ejes ha permitido que la empresa refleje de manera general un 50% de desempeño en RSE, esto nos permite determinar que los ejes necesitan una atención especial para incrementar su rendimiento y mejorar su nivel de desempeño.

4.1.2 Interpretaciones de los Indicadores

La Guía sugiere realizar un análisis más detallado de los temas del cuestionario, a continuación se presenta la interpretación y análisis de cada indicador evaluado en la Compañía Minerbellar S.A.:

❖ Eje 1: Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo

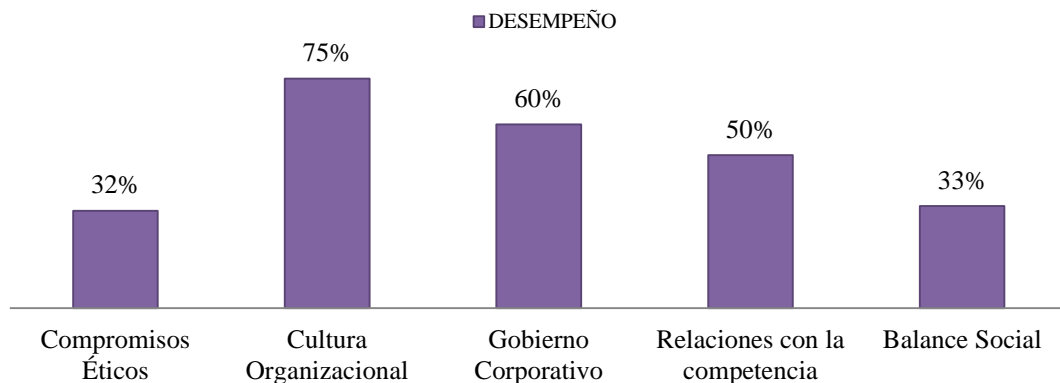
Tabla N° 5 Calificación del Eje 1

INDICADOR	PUNTAJE ALCANZADO	TOTAL ÍTEMS	PUNTUACIÓN	DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
Compromisos Éticos	7	11	0,64	32%	REGULAR
Cultura Organizacional	12	8	1,50	75%	MUY BUENO
Gobierno Corporativo	6	5	1,20	60%	BUENO
Relaciones con la competencia	2	2	1,00	50%	BUENO
Balance Social	2	3	0,67	33%	REGULAR
Sub Total	29	29	1,00	50%	BUENO

Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Figura N° 10 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo (Porcentaje)



Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.



Sobresalen como indicadores mejores valorados los relacionados con Cultura Organizacional y Gobierno Corporativo con el 75% 60% de desempeño respectivamente. Los indicadores que merecen atención porque tienen una valoración baja son Relaciones con la competencia con el 50%, Balance Social con el 33% y Compromisos Éticos con el 32% de desempeño.

Indicador: Compromisos Éticos

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa no tiene explícitamente definida la misión, visión y los valores y principios. Su puntuación baja también se debe a la falta de un Código de Ética para los trabajadores.

Indicador: Cultura Organizacional

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, las relaciones entre la empresa y sus trabajadores se regulan en base al Reglamento Interno de Trabajo (se adjunta de forma digital por su extensión). En este documento se constató que existen políticas que prohíben al trabajador en general, actos de discriminación, de coimas, abuso de confianza, fraude, delitos, etc.; además señala los tipos de sanciones ante incumplimientos o posibles prácticas de corrupción cometidas por el trabajador. Además se evidenció que el clima laboral en la empresa es satisfactorio, resaltando el compañerismo y sobretudo la colaboración entre ellos. Sin embargo no se realizan evaluaciones de desempeño que permitan medir cuestiones éticas de los trabajadores.

Indicador: Gobierno Corporativo

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa cumple con la normativa aplicada, sobre todo las que mencionamos en el marco teórico. Desde que la organización cambió de razón social, se ha preocupado más por tener al día todos los requisitos que exige el Reglamento de la Ley de Minería, por la afiliación de todos sus trabajadores cumpliendo con la Ley de Seguridad Social, etc. La toma de



decisiones de la empresa concernientes a la realización de nuevas inversiones o adquisiciones siempre es analizada, para detectar si afectan los intereses de los accionistas, trabajadores, proveedores, clientes, etc. y evitar situaciones de conflicto o riesgo que puedan presentarse.

Indicador: Relaciones con la competencia

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa ha establecido políticas para preservar los intereses de la misma, estas se encuentran en el Reglamento Interno de Trabajo donde se constató que está prohibido divulgar cualquier dato de carácter reservado de la empresa, sea de tipo técnico, industrial, comercial, administrativo o de cualquier índole que hubiere llegado a su conocimiento o que por razón de su trabajo conociere o le fueren confiado al trabajador. Tampoco se puede hacer competencia a la empresa, comercializar con sus productos o materias primas, o prestar asesoría o servicios profesionales a negocios de la misma rama de actividad. Su puntuación baja se debe a la falta de normas de comportamiento relacionados a la competencia, establecidos en un Código de Ética y en los valores de la empresa.

Indicador: Balance Social

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la situación económica-financiera de la empresa es constantemente auditada de forma externa, como un mecanismo de control a las operaciones de la misma. Su puntuación baja se debe a que la empresa no comunica ni a los trabajadores ni a la comunidad sobre su información económica-financiera y su gestión social y ambiental.

❖ Eje 2: Proveedores

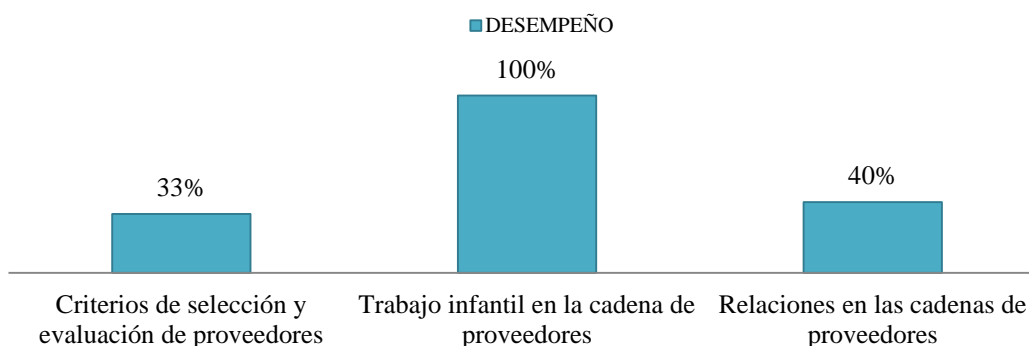
Tabla N° 6 Calificación del Eje 2

INDICADOR	PUNTAJE ALCANZADO	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN	DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
Criterios de selección y evaluación de proveedores	2	3	0,67	33%	REGULAR
Trabajo infantil en la cadena de proveedores	4	2	2,00	100%	EXCELENTE
Relaciones en las cadenas de proveedores	4	5	0,80	40%	REGULAR
Sub Total	10	10	1,00	50%	BUENO

Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Figura N° 11 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Proveedores (Porcentaje)



Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Sobresale como el indicador mejor valorado el relacionado con Trabajo infantil en la cadena de proveedores con el 100% de desempeño. Los indicadores que merecen atención porque tienen una valoración baja son Relaciones en las cadenas de proveedores con el 40% y Criterios de selección y evaluación de proveedores con el 33% de desempeño.

Indicador: Criterios de selección y evaluación de Proveedores.

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa para seleccionar un proveedor, siempre verifica que la información proporcionada por la nueva empresa sea cierta, es decir, que sean empresas legalmente constituidas y que cumplan con todas las formalidades exigidas, sin embargo hay otros aspectos importantes que faltan considerar como son: los principios y políticas de RSE que utilizan;

la ética y seguridad con que trabaja el proveedor, etc. Su puntuación baja se debe a que la empresa no tiene un programa de RSE con su cadena de proveedores.

Indicador: Trabajo infantil en la cadena de proveedores

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa dentro de su Reglamento Interno de Trabajo prohíbe la contratación de menores de edad, además las inspecciones por parte del Ministerio de Relaciones Laborales en el sector también han ayudado con la erradicación del trabajo infantil, es por esto que la organización preocupada por el asunto exige lo mismo a sus proveedores, y se involucra verificando que sus principales proveedores no trabajen con menores de edad. Se puede destacar que la modalidad del campamento minero también ayuda al control, ya que dentro del mismo se tiene la prestación del servicio de alimentación y guardiania o cuando se requiere de servicios como: transporte de agua, de materiales o de mantenimiento de maquinarias; los proveedores envían sus técnicos al campamento y en este está totalmente prohibido el ingreso de menores de edad. De alguna forma u otra la organización está comprometida a trabajar con proveedores responsables en este sentido.

Indicador: Relaciones en las cadenas de proveedores

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la mayoría se localizan en Machala y unos pocos en la Ponce Enríquez; las negociaciones que se realizan con todos ellos siempre son formales y transparentes, sobre todo con los principales proveedores de la cadena de valor como son: el servicio de alimentos y de guardiania que realizan sus actividades dentro del campamento minero, así como los proveedores que transportan los minerales y las arenas vía terrestre y vía marítima respectivamente. Su puntuación baja se debe a que la empresa no tiene un plan de consulta de satisfacción con los proveedores y no fomenta en sus proveedores prácticas de RSE.

❖ Eje 3: Público Interno

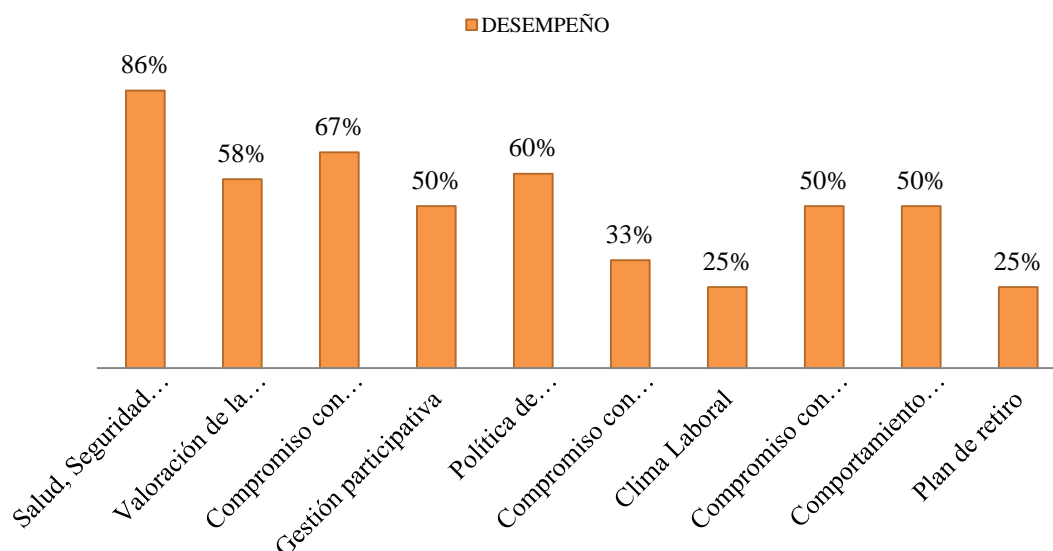
Tabla N° 7 Calificación del Eje 3

INDICADOR	PUNTAJE ALCANZADO	TOTAL ÍTEMS	PUNTUACIÓN	DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
Salud, Seguridad y condiciones laborales	12	7	1,71	86%	EXCELENTE
Valoración de la diversidad	7	6	1,17	58%	BUENO
Compromiso con el desarrollo profesional	4	3	1,33	67%	MUY BUENO
Gestión participativa	4	4	1,00	50%	BUENO
Relaciones con sindicatos	-	-	-	-	-
Política de remuneración y beneficios	6	5	1,20	60%	BUENO
Compromiso con el desarrollo infantil	2	3	0,67	33%	REGULAR
Clima Laboral	2	4	0,50	25%	REGULAR
Compromiso con el futuro de los niños	3	3	1,00	50%	BUENO
Comportamiento en los despidos	3	3	1,00	50%	BUENO
Plan de retiro	1	2	0,50	25%	REGULAR
Relaciones con colaboradores tercerizados	-	-	-	-	-
Sub Total	44	40	1,10	55%	BUENO

Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Figura N° 12 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Público Interno (Porcentaje)



Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Sobresalen como indicadores mejores valorados los relacionados con Salud, Seguridad y condiciones laborales, Compromiso con el desarrollo profesional, y Política de remuneración y beneficios con el 86%, 67% y 60%



de desempeño respectivamente. Los indicadores que merecen atención porque tienen una valoración baja son: Valoración de la diversidad con el 58%, Comportamiento en los despidos con el 50%, Gestión participativa con el 50%, Compromiso con el futuro de los niños con el 50%, Compromiso con el desarrollo infantil con el 33%, Clima Laboral con el 25% y Plan de Retiro con el 25% de desempeño.

Indicador: Salud, Seguridad y condiciones laborales

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa a través de consultores externos de capacitación realiza periódicamente talleres y capacitaciones a sus trabajadores en temas como: seguridad industrial, salud ocupacional, riesgos generales y específicos en el trabajo, legislación minera, ambiental y tributaria, etc.; de igual forma antes de comenzar sus labores diarias en el campamento los trabajadores reciben instrucciones de seguridad. Las condiciones laborales del campamento minero han sido mejoradas gracias a las medidas correctivas que sugiere la Subdirección Provincial de Riesgos del Trabajo del Azuay en las inspecciones así, el área de trituración cuenta con la instalación de guardas para protección de las poleas, el área de metalmecánica trabaja con herramientas nuevas como es el esmeril (herramienta amoladora) que dispone de guardas de protección, asimismo tienen un buen sistema de iluminación que permite realizar los trabajos dentro del área con mejor visualización. El campamento cuenta además con buena señalética correspondientes a los riesgos y a la ubicación de las cosas, conservando siempre el orden y limpieza, tienen equipos de protección personal (EPP) para ingresar al área de casa de máquinas y al interior de la mina; por último el área de servicios higiénicos de los trabajadores tiene un buen sistema de cableado eléctrico, los pisos con cerámica e iluminación respectiva. Al interior de la mina se puede apreciar lo mismo; para mayor seguridad de los trabajadores las galerías están fortificadas con madera, rieles recubiertos con concreto y el techo con acero dando una mayor cohesión de la roca y así evitar el desprendimiento de la



misma; en todas las galerías existe la señalética adecuada; el área del winche cuenta con alarmas lumínicas como sonoras que tienen sensores de movimiento; existe también ventilación mecánica que con la ayuda de turbinas permiten extraer con mayor velocidad los gases de la voladura, también se encuentran ubicados botiquines de primeros auxilios para salvaguardar cualquier eventualidad, etc.

Minerbellar S.A., cuenta con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud del Trabajo con su respectivo comité legalmente aprobado y registrado, que desempeñan un programa anual de actividades. También cuenta con un departamento médico en el campamento, donde los obreros son atendidos diariamente por la auxiliar de enfermería y cada jueves por la doctora ocupacional (de acuerdo al Ministerio de Relaciones Laborales está permitido que las pymes contraten el servicio médico por horas, en un horario establecido); esta unidad se encarga de realizar exámenes médicos preventivos y periódicos a todos sus trabajadores.

Indicador: Valoración de la diversidad

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa forma parte de un grupo corporativo y las oficinas administrativas ubicada en Machala cuenta con 11 empleados (7 mujeres y 4 hombres) de los cuales se incluye una persona con capacidades especiales que realizan servicios de mensajería. Por otro lado el campamento minero ubicado en Ponce Enríquez cuenta con 6 empleados (3 hombres y 3 mujeres) y 75 obreros (solo hombres) de los cuales se incluye una persona con capacidades especiales que realiza servicios de limpieza.

En general se pudo ver que la mayoría de sus trabajadores son personas jóvenes, las mujeres ocupan más cargos administrativos incluyendo cargos gerenciales y la mayoría de los hombres se desenvuelven como obreros porque en este oficio se requiere de resistencia física y buena salud. Su



puntuación baja obedece a la falta de políticas de valoración de la diversidad y no discriminación.

Indicador: Compromiso con el desarrollo profesional.

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa asume con absoluta responsabilidad la competitividad de sus trabajadores, destinando periódicamente una partida económica con carácter extraordinario para la capacitación requerida de sus empleados sobre todo en las áreas relacionadas a la empresa, destacando más los temas financieros, legales, laborales y seguridad industrial, etc. sin contar con temas relacionados a la RSE. Sin embargo la empresa no logra alcanzar una mejor calificación debido a que no se realizan capacitaciones en áreas que no se relacionan con la empresa, es decir, de interés personal.

Indicador: Gestión Participativa

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, existe más participación en el área de producción, motivando y comunicando a sus trabajadores acerca de objetivos estratégicos para cumplir con las metas planteadas en los ciclos de producción. Los ciclos productivos de la mina siempre varían, va a depender mucho del cuarzo hallado, es decir, del tipo de veta que se extrae, encontrándose algunas veces de buen ancho lo cual implica una duración máxima de 3 meses de trabajo y otras vetas de menos grosor que involucra un periodo mínimo de 1 mes de trabajo. Estos objetivos se plantean de acuerdo a la situación económica de la empresa para ello se establecen reuniones de trabajo conjuntamente con la Junta General de Accionistas y Jefes departamentales; y lo que se transmite a los colaboradores son las estrategias u objetivos a seguir para alcanzar los objetivos planteados. Por otro lado se observó también que cuando ingresa un nuevo colaborador a la empresa ya sea para el área de oficina o campamento, este pasa por un periodo de inducción, el mismo que está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo de la siguiente manera: “Todo trabajador nuevo deberá



cumplir un plan de inducción general, que le permita tener un criterio claro sobre “La Compañía Minerbellar S.A.” y la interrelación de su cargo con las otras áreas”.

Sin embargo el indicador muestra una puntuación baja y esto se debe precisamente porque en la empresa falta generar participación de los colaboradores en temas importantes como son la información financiera y la información de producción, en una forma más clara donde los colaboradores de todos los niveles jerárquicos de la empresa participen.

Indicador: Relaciones con Sindicatos.

Este indicador se dejó en blanco porque en Minerbellar S.A. no hay sindicatos de trabajadores, por lo tanto no aplica.

Indicador: Política de remuneración y beneficios

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, los trabajadores participan legalmente en las utilidades de la empresa y reciben todos los beneficios sociales de ley. En cuanto a las remuneraciones se observó que en los últimos tres años los sueldos y salarios mínimos de los trabajadores de la empresa ha incrementado año a año, tal como se muestra en la Tabla 8, este ejemplo es con relación al sueldo mínimo establecido en la empresa. Sin embargo, este indicador no alcanza una mejor calificación debido a que la empresa no tiene un Manual de Cargos y Funciones ni políticas de incentivos por desempeño.

Tabla N° 8 Variación salarial en los últimos años de la Compañía Minerbellar S.A.

TRABAJADOR	Año 2013 (sueldo mínimo)	Año 2014 (sueldo mínimo)	Año 2015 (sueldo mínimo)
Obreros	\$350	\$400	\$450
Administrativo	\$400	\$450	\$500

Fuente: (Compañía Minerbellar S.A., 2015)

Elaboración: La Autora

Indicador: Compromiso con el desarrollo infantil

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa cumple y respeta los derechos de la mujer embarazada establecidos en el Código de Trabajo como son: estabilidad laboral, licencia por maternidad y horario de lactancia. A pesar que no exista formalmente una política para las mujeres embarazadas la empresa prohíbe cualquier tipo de discriminación hacia ellas. Su puntuación baja obedece a que la empresa no brinda información sobre temas de embarazo, cuidados especiales para los bebés, cursos prenatales, etc., tampoco brinda servicios médicos o sociales a los colaboradores que están esperando familia y por último no dispone de un Centro de Recursos para la familia.

Indicador: Clima Laboral

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa realiza cada año agasajos en el campamento minero para los obreros y sus familias; celebrando en el mes de mayo el día del trabajador y en diciembre la navidad procurando siempre mejorar cada festividad (baile, comida, deportes, juegos infantiles, premios, etc.). Por otro lado los empleados administrativos participan en una cena navideña (baile, comida, premios, artistas, etc.) en un salón de eventos en Machala que lo celebran junto con los accionistas de la empresa.

Su baja puntuación se debe a que la empresa no realiza evaluaciones a los trabajadores sobre la percepción de la empresa, ni de la satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores ni evaluaciones de desempeño.

Indicador: Compromisos con el futuro de los niños

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa genera un gran aporte para combatir el trabajo infantil en el sector minero donde se desenvuelven. En primer lugar la Cooperativa de Producción Minera Aurífera “Bella Rica” constantemente desarrolla programas de acción para la erradicación del trabajo infantil del campamento minero; en los cuales Minerbellar S.A. participa activamente,



sumándose a la implementación de sus políticas que son: No ocupar mano de obra infantil y No permitir el “janqueo” infantil en los botaderos.

Por otra parte, aunque la empresa no tenga elaborado un programa de contratación de pasantes, esta organización apoya a los estudiantes de colegios y universidades brindando apertura para que realicen sus prácticas y pasantías, que en algunas ocasiones por su excelente desempeño terminan siendo contratados por la empresa. Sin embargo, este indicador no alcanza una mejor puntuación debido a que la empresa no cuenta con proyectos que contribuyan al desarrollo de los hijos de sus empleados, estimulando sus competencias técnicas y psicosociales.

Indicador: Comportamiento en los despidos

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa actualmente ha tenido la necesidad de reducir su personal (por baja producción) y ante ello siempre se prevé de formas para comunicar la decisión tomada a los colaboradores, generalmente esta comunicación es verbal por parte de su jefe inmediato. En cuanto a los motivos de despido, dependiendo de la gravedad del mismo, la empresa analiza la situación social del empleado para reconsiderar la destitución. Si fuese una razón prohibida por el RIT o RISST inmediatamente se da por terminada la relación laboral. Por otra parte, se observó que en los empleados administrativos no hay rotación de personal, pero esto si se cumple en el campamento minero, puesto que los obreros son rotados debido al esfuerzo físico que demandan ciertas actividades, por ejemplo, entre los obreros de mina (wincheros, barrenadores, paleros) se intercambian las actividades semana a semana para evitar el exceso de cansancio físico.

Indicador: Plan de retiro

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa no tiene ningún plan de apoyo para el colaborador que se retira, sólo resuelve dar lo que consta en la liquidación, salvo el caso de que se tratare de un trabajador antiguo (10 años en adelante) la empresa acuerda una compensación económica en gratitud de los años de trabajo; y cuando el trabajador que se retira no ha sido despedido por causas de incumplimiento sino por otras razones (necesidad de reducción de personal) y que ha demostrado desempeñarse eficientemente, se toma en cuenta la posibilidad de reubicarlo en otra empresa del Grupo Corporativo. Sin embargo el indicador no alcanza un puntaje alto debido a que la empresa no participa ni se involucra en la elaboración de políticas públicas relacionadas a jubilados.

Indicador: Relaciones con colaboradores tercerizados

Este indicador se dejó en blanco porque en nuestro país Ecuador se eliminaron las tercerizadoras, por lo tanto no aplica.

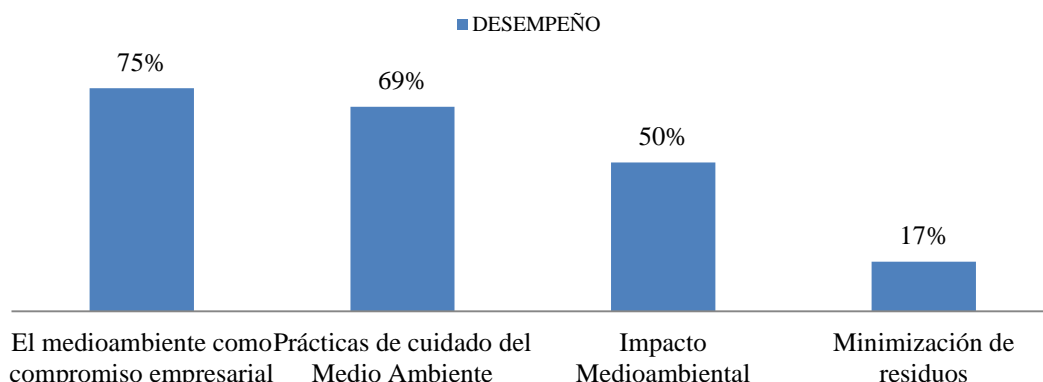
❖ Eje 4: Medio Ambiente**Tabla N° 9** Calificación del Eje 4

INDICADOR	PUNTAJE ALCANZADO	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN	DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
El medioambiente como compromiso empresarial	6	4	1,50	75%	MUY BUENO
Prácticas de cuidado del Medio Ambiente	11	8	1,38	69%	MUY BUENO
Impacto Medioambiental	5	5	1,00	50%	BUENO
Sustentabilidad de la Economía Forestal	-	-	-	-	-
Minimización de residuos	1	3	0,33	17%	DEFICIENTE
Sub Total	23	20	1,15	58%	BUENO

Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Figura N° 13 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Medio Ambiente (Porcentaje)



Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Sobresalen como indicadores mejores valorados los relacionados con Prácticas de cuidado del medio Ambiente y El medioambiente como compromiso empresarial con el 75% y 69% de desempeño respectivamente. Los indicadores que merecen especial atención porque tienen una valoración baja son: Impacto Medioambiental con el 50% y Minimización de residuos con el 17% de desempeño.

Indicador: El medioambiente como compromiso empresarial

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa asume en forma solidaria la responsabilidad ambiental con la Cooperativa “Bella Rica”, a efectos de que se permita mejorar la calidad de vida y aumentar las capacidades y potencialidades de la población del área de influencia, en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución que garanticen el buen vivir. La Compañía Minerbellar S.A. individualmente asume las responsabilidades ambientales de recuperar y conservar la naturaleza, mantener un ambiente sano y ecológicamente equilibrado dentro de los límites permisibles, que garanticen a las colectividades el acceso equitativo y permanente al agua, aire y suelo y a los beneficios de los recursos naturales del patrimonio natural, dentro del espacio autorizado para ejecutar las labores en el rango de pequeña minería de manera simultánea en exploración – explotación, beneficio o tratamiento, fundición, refinación, comercialización o cierre de minas con



apego a las disposiciones de la Ley de Minería, Reglamento General a la Ley de Minería, Reglamento del Régimen Especial de Pequeña Minería y Minería Artesanal, Reglamento Ambiental para Actividades Mineras en la República del Ecuador y las normas de control interno que implemente la Cooperativa de Producción Minera Aurífera Bella Rica. En caso de producirse denuncias por infracciones ambientales de toda la concesión, si estas no fueran ocasionadas por la Compañía Minerbellar S.A., la titular de los derechos mineros o los operadores mineros causantes deberán responder por los daños y perjuicios ocasionados y de aquellos que pudieran ocasionar a Compañía Minerbellar S.A.

Indicador: Prácticas de Cuidado del Medio Ambiente

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que la empresa adopta métodos seguros de explotación, como medida de prevención para minimizar los impactos negativos de sus actividades, a pesar que estos efectos ambientales de la minería son inevitables, porque es necesario realizar perforaciones y explosiones al interior de la mina para extraer el mineral, y consecuentemente esto provoca grandes cambios en el entorno, como, alteraciones sobre el suelo, deterioros, derrumbes, ruidos, generación de residuos, que también afecta a las personas que habitan en las cercanías de las sociedades mineras.

El principal desecho de la actividad minera son las grandes cantidades de rocas estériles, para lo cual la empresa realiza una gestión de manejo de residuos, estos materiales son utilizados posteriormente en la restauración de terrenos (para relleno); por lo que son depositados en escombreras (botaderos), ubicados en un sector estratégico donde no hay ni viviendas ni hábitat de animales y que además contribuye a una fácil descarga para evitar posibles accidentes cuando se realiza esta operación; las escombreras están situadas en las laderas del cerro próximo donde está el campamento minero, un poco cercano a la planta de molienda.



En el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) la empresa establece algunas políticas para el manejo adecuado de los otros residuos generados, por ejemplo, la basura del departamento médico debido a su peligrosidad es seleccionada, separando así los objetos cortopunzantes de los papeles y plásticos, por otro lado en el área de recreación (canchas y bar de golosinas) se encuentran ubicados depósitos para basura orgánica, papel, plástico, y vidrio. En el taller metalmecánico los remanentes son reutilizados y transformados en objetos útiles como sillas, mesas, etc. y así aprovechar al máximo todos los recursos. Para desarrollar sus actividades la empresa necesita de agua, sobre todo en el área de molienda, por ello se cuenta con piscinas de recirculación, que permiten depositar el agua utilizada y volver a reutilizar, como medida para evitar el desperdicio excesivo y ahorrar este recurso que en el sector es muy limitado. Se procura también utilizar productos químicos en la menor cantidad posible para minimizar la contaminación ambiental.

Indicador: Impacto Medioambiental

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa dispone de controles internos para minimizar los impactos medioambientales, por ejemplo, en las galerías han dotado un alto nivel de ventilación para remover los polvos y gases producidos por la explosión, también se han fortificado los túneles para evitar accidentes por el desprendimiento de las rocas removidas, así mismo se ha proporcionado a los obreros orejeras de seguridad para protegerse de los altos ruidos de la operación minera.

Por otra parte, la organización directamente responsable de gestionar los impactos medioambientales que ocasiona Minerbellar S.A. y las demás sociedades mineras en el sector es la Cooperativa Minera “Bella Rica”, a través de su Unidad de Gestión Ambiental, trabajando continuamente en el control, seguimiento y ejecución del plan de manejo ambiental, con el objeto de establecer procedimientos para prevenir, controlar, mitigar, rehabilitar, remediar y compensar los impactos negativos que las actividades puedan

tener sobre el ambiente y la sociedad asentada dentro del área de influencia. Mediante la programación implantada con visitas diarias de campo, se mantiene una visión real de la situación ambiental, la cual se valora mediante la actualización permanente de la línea de base existente. Además se realiza un registro fotográfico de cada uno de los sectores visitados para posteriormente correlacionar con los niveles de cumplimiento previstos por la institución en la implementación del Plan de Manejo Ambiental. En base a las sugerencias establecidas en el Plan de Manejo Ambiental vigente aprobado por el ente regulador Ministerio del Ambiente del Ecuador, se realizan semestralmente monitoreos ambientales, para lo cual se utilizan laboratorios acreditados que evalúan los parámetros de calidad ambiental.

Indicador: Sustentabilidad de la Economía Forestal.

Este indicador se dejó en blanco porque la empresa no utiliza directamente en su producción los insumos madereros, por lo tanto no aplica.

Indicador: Minimización de residuos

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa no utiliza fuente de energías renovables y para realizar sus operaciones utiliza compresores y generadores eléctricos. Por otro lado, no hay esmog de vehículos porque la empresa no posee vehículos propios y los automotores que llegan al campamento minero por algún servicio prestado son muy pocos; y por ello no se ha visto la necesidad de realizar un control de la polución causada por vehículos. Además, poseen un sistema de control para la reducción del consumo de agua, realizando cortes de agua durante el día, y para contribuir con la reducción de residuos sólidos realiza reciclaje en la mayoría de sus desechos.

❖ Eje 5: Clientes – Consumidores

Tabla N° 10 Calificación del Eje 5

INDICADOR	PUNTAJE ALCANZADO	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN	DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
Consideración de la opinión del cliente	6	7	0,86	43%	BUENO
Proceso de Reclamaciones	-	-	-	-	-
Marketing y comunicación	6	5	1,20	60%	BUENO
Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios	3	3	1,00	50%	BUENO
Sub Total	15	15	1,00	50%	BUENO

Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Figura N° 14 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Clientes (Porcentaje)



Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Sobresale como el indicador mejor valorado el relacionado con Marketing y comunicación con el 60% de desempeño. Los indicadores que merecen atención porque tienen una valoración baja son Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios con el 50% y Consideración de la opinión del cliente con el 43% de desempeño.

Indicador: Consideración de la opinión del cliente.

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa no cuenta con un procedimiento estratégico para conocer o evaluar el nivel de satisfacción de sus clientes; sin embargo siempre ha tratado de satisfacer los requerimientos de sus compradores, mediante una pronta respuesta a las expectativas y necesidades, consideración de la



opinión de los mismos, cumplimiento de estándares de calidad y ofreciendo un producto confiable; tanto así que ha logrado fidelizar a sus compradores, como es el caso de TRAXYS EUROPE S.A. (Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos) y MKS (SWITZERLAND) S.A. (Comercio de oro y otros metales preciosos); quienes compran los lingotes de oro directamente (sin intermediarios) a Minerbellar S.A., así también esta YANTAI JIN'AO SMELTING CO., LTD., que compra las arenas minerales para fundirlas y obtener otros minerales.

Una de las políticas de la empresa es mantener absoluta confidencialidad con la información privada del cliente debido a muchas razones, por la competencia, por la seguridad, etc. y generalmente no se comparte ni externamente ni internamente con los demás trabajadores la opinión de los clientes. La única persona responsable de relacionarse directamente con los clientes es la Gerente Financiera sea por: vía telefónica o correo electrónico.

Indicador: Proceso de reclamaciones

Este indicador se dejó en blanco puesto que las atenciones a reclamaciones de los clientes se los resuelven vía electrónica, por lo tanto no aplica.

Indicador: Marketing y comunicación

Refiriéndose al marketing y comunicación que realiza Minerbellar S.A. se encontró que, las condiciones de comercialización de la empresa siempre están en función o relación del precio establecido en el mercado, a mayor precio mayor número de exportaciones y a menor precio no se realizan exportaciones, esto significa que las exportaciones se realizan siempre y cuando el oro este a buen precio, sin embargo la empresa ha logrado mantener un criterio ético en sus ventas permitiendo que los compradores examinen los productos exportados.

Existe total transparencia y seguridad de los minerales que exporta Minerbellar S.A., porque son totalmente resguardados hasta llegar a su destino final, por los proveedores de transporte y logística; la empresa siempre precautela y genera una conciencia responsable en los clientes sobre el buen uso final del producto, por lo general se conoce para que van a ser utilizados estos minerales. Por otro lado, Minerbellar S.A. no tiene políticas de comunicación externa ni realiza campañas publicitarias de ninguno de sus productos.

Indicador: Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios.

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, los productos que exporta ocasionan un fuerte daño al medio ambiente durante el proceso de extracción, causando perjuicios ecológicos y afectaciones en la salud de las personas que trabajan y viven alrededor y mas no a los importadores. Teniendo claro que los productos que Minerbellar S.A. exporta no son prohibidos en ningún país sino que más bien constituyen una materia prima para la elaboración de otros productos.

❖ **Eje 6: Comunidad**

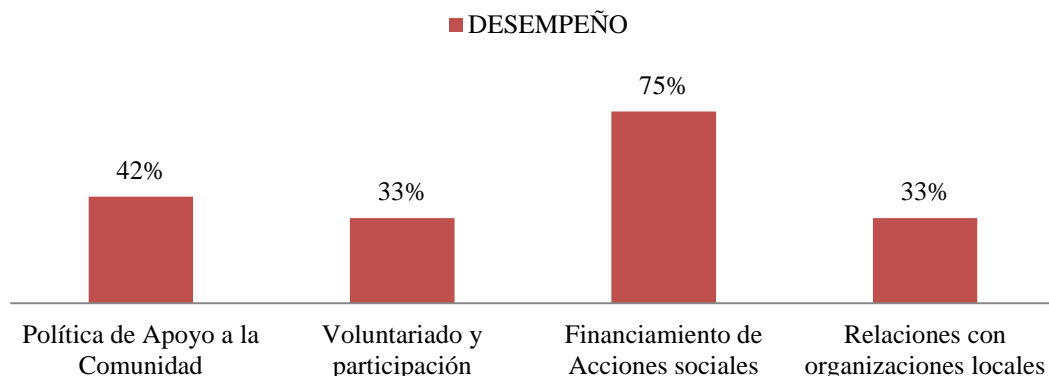
Tabla N° 11 Calificación del Eje 6

INDICADOR	PUNTAJE ALCANZADO	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN	DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
Política de Apoyo a la Comunidad	10	12	0,83	42%	BUENO
Voluntariado y participación	4	6	0,67	33%	REGULAR
Financiamiento de Acciones sociales	6	4	1,50	75%	MUY BUENO
Relaciones con organizaciones locales	2	3	0,67	33%	REGULAR
Sub Total	22	25	0,88	44%	BUENO

Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Figura N° 15 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de Comunidad (Porcentaje)



Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Sobresale como el indicador mejor valorado el relacionado con Financiamiento de Acciones sociales con el 75% de desempeño. Los indicadores que merecen atención porque tiene una valoración baja son: Política de Apoyo a la Comunidad con el 42%, Voluntariado y participación con el 33% y Relaciones con organizaciones locales con el 33% de desempeño.

Indicador: Política de Apoyo a la Comunidad

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa en la suscripción del contrato de operación, de conformidad con las normas internas de la Cooperativa “Bella Rica”, ha sido calificada en la categoría “AA”, debiendo realizar el pago anual de la cuota que para la misma fije el Consejo de Administración de la Cooperativa, en base a las normas reglamentarias internas, la misma que podrá variar anualmente en función del Presupuesto anual de la Cooperativa. Los recursos que la Cooperativa obtenga serán destinados a la administración y financiamiento de proyectos de desarrollo comunitario (turístico, ambiental y social) vinculados a los ejes de: educación, salud, recreación familiar, seguridad ciudadana, saneamiento ambiental, producción y micro finanzas populares y solidarias de acuerdo con el buen vivir.



Por otro lado la empresa constantemente apoya al desarrollo de pasantías de jóvenes y contribuye con la formación laboral de los mismos. Promueve además la integración de personas con capacidades especiales en la empresa ofreciéndoles oportunidades laborales.

Indicador: Voluntariado y participación

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa es solidariamente responsable de la participación activa y permanente de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades involucradas en su proyecto minero, viabilizando su participación en la planificación, ejecución y control de sus actividades mineras, en cumplimiento irrestricto de la garantía establecida en el numeral 3 del art. 395 de la Constitución de la República del Ecuador.

Además la empresa presta atención a las diferentes necesidades de las comunidades, mediante el involucramiento y participación con mingas, por ejemplo; si hay iniciativas comunitarias de construcción de obras, los diferentes operadores mineros colaboran de diferentes formas, esto es, con mano de obra, donando materiales de construcción (cemento), prestando maquinaria, etc. muy aparte de la cuota anual que deben pagar obligatoriamente los operadores.

Indicador: Financiamiento de Acciones Sociales

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa, en el presupuesto anual destina fondos económicos para donaciones a programas comunitarios, así también presupuesta fondos para aportes y pago de la cuota a la Cooperativa “Bella Rica”. Cuando la empresa colabora con mano de obra para la ejecución de obras, las horas de los trabajadores son reconocidas como su día normal de trabajo, siempre y cuando se constaten y evalúen los resultados de los programas sociales en los que participa.

Indicador: Relaciones con organizaciones locales

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa no realiza un levantamiento de las necesidades locales, sino más bien la colectividad es la que presenta sus necesidades urgentes. Tampoco realiza en la comunidad en forma conjunta con organizaciones locales campañas educativas o de interés público, de esto se encarga directamente la Cooperativa “Bella Rica”, pero si realiza donaciones para apoyar con los proyectos que contribuyen al desarrollo de la comunidad.

❖ Eje 7: Gobierno y Sociedad

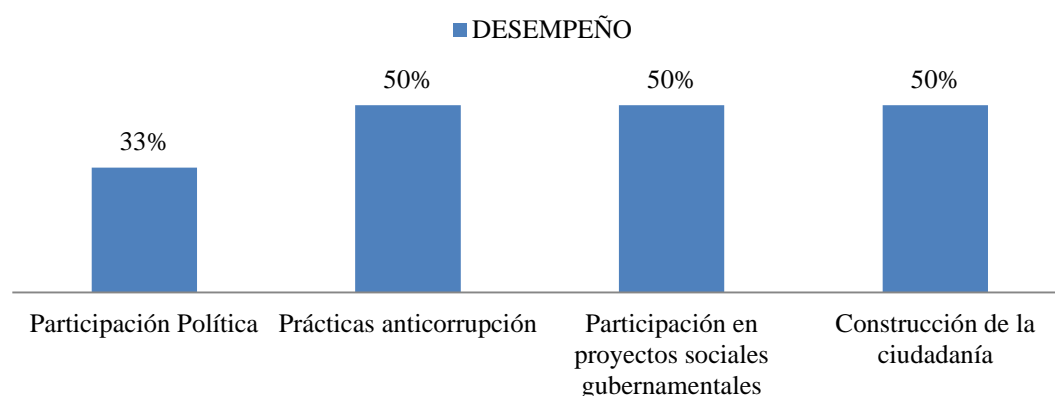
Tabla N° 12 Calificación del Eje 7

INDICADOR	PUNTAJE ALCANZADO	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN	DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
Participación Política	2	3	0,67	33%	REGULAR
Contribución para campañas políticas	0	2	0,00	0%	DEFICIENTE
Prácticas anticorrupción	2	2	1,00	50%	BUENO
Participación en proyectos sociales gubernamentales	1	1	1,00	50%	BUENO
Construcción de la ciudadanía	3	3	1,00	50%	BUENO
Sub Total	8	11	0,73	36%	REGULAR

Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Figura N° 16 Desempeño de RSE, por indicador, según eje de gobierno y sociedad (Porcentaje)



Fuente: Investigación de campo (cuestionario aplicado a funcionarios)

Elaboración: La Autora.

Todos los indicadores de este eje merecen atención porque tienen una valoración baja, los relacionados con Prácticas anticorrupción,



Participación en proyectos sociales gubernamentales y Construcción de la ciudadanía tienen el 50% de desempeño y Participación Política el 33% de desempeño.

Indicador: Participación Política

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa tiene como política establecida dentro del Reglamento Interno de Trabajo: No participar ni motivar a la realización de propaganda y protestas de carácter político partidistas dentro de las instalaciones de la compañía o sus alrededores; por lo tanto no se involucra en campañas políticas ni tiene afinidad por ningún candidato político; tampoco participa en las instituciones gubernamentales del sector; pero si participa activamente en otras reuniones que integran a mas empresarios del campamento minero, por ejemplo, en las asambleas ordinarias de socios de la Cooperativa “Bella Rica” con la finalidad de actualizarse y discutir con otras empresas sus dificultades, necesidades y formas de movilización en busca de mejores condiciones para los negocios y también de mejores condiciones para la comunidad.

Indicador: Contribución para campañas políticas

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa no financia ninguna campaña política ni posee políticas relacionadas a la no utilización del poder económico para influir en contribuciones de otras empresas, proveedores o distribuidores.

Indicador: Prácticas anticorrupción

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa tiene como política la prohibición de cometer actos de abuso de confianza o fraude, en tales casos la empresa podrá iniciar acciones administrativas, civiles y/o penales correspondientes.

Indicador: Participación en proyectos sociales gubernamentales

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa directamente no establece convenios con organismos públicos para llevar a cabo proyectos en la comunidad. Sin embargo existen otros organismos institucionales (Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio de Relaciones Laborales, el Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA), autoridades provinciales y cantonales de salud y educación, la Cámara de Minería del Ecuador, la Cooperativa de Producción Minera Bella Rica, etc.) que promueven programas para la erradicación del trabajo infantil y mejora de la calidad de los servicios de salud, etc. donde la intervención que realiza la empresa es únicamente la adopción de políticas y medidas sugeridas por ellos, teniendo así una participación en calidad de beneficiarios y no de involucramiento como agentes de decisión.

Indicador: Construcción de la ciudadanía

Al evaluar este indicador en la Compañía Minerbellar S.A. se encontró que, la empresa no establece convenios con organismos públicos pero si participa activamente en la ejecución de los programas sociales que estos realizan para mejorar la calidad de la enseñanza, asistencia social, salud o infraestructura, así como la erradicación del trabajo infantil, incentivar la generación de empleos, etc.

4.2 Identificación de fortalezas y debilidades en el marco de RSE

Tomando en cuenta el diagnóstico de RSE que se realizó mediante el modelo de indicadores ADEC-ETHOS aplicado a los funcionarios de la Compañía Minerbellar S.A., se presentan algunas fortalezas y debilidades identificadas en el marco de RSE; los mismos que se resumen a continuación, considerando los más importantes:



4.2.1 Fortalezas

1. El Directorio de la empresa reconoce la importancia de la RSE y actúa en consecuencia.
2. La empresa respeta y cumple con las leyes y normativas aplicables.
3. Minerbellar S.A. realiza ciertas acciones de RSE en los diferentes ejes evaluados.
4. La empresa ha implementado en su proceso productivo nuevas técnicas destinadas a eliminar los altos niveles de toxicidad en la producción y a disminuir el grado de contaminación del medio ambiente.
5. Existen buenas condiciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo.
6. La empresa fomenta la práctica de deportes en sus trabajadores (indor y voleibol).

4.2.2 Debilidades

1. Minerbellar S.A. no cuenta con sistema de gestión de calidad que certifique una producción limpia.
2. La empresa no brinda a su personal capacitaciones en temas de RSE.
3. La empresa no identifica las necesidades de sus grupos de interés de manera formal y sistemática.
4. No hay evidencias de las buenas prácticas realizadas, porque los procedimientos de la empresa no se encuentran formalizados, sobre todo en el eje de comunidad, proveedores y gobierno y sociedad.
5. La empresa no cuenta con un adecuado sistema de información y seguimiento que permita controlar las mejoras realizadas en cada área de la empresa.
6. La empresa no comunica externamente sus buenas prácticas de RSE.
7. La empresa no tiene una buena comunicación interna con sus colaboradores, especialmente con los obreros; estos tienen una nula participación en la gestión de la empresa, lo cual genera conflictos y tensiones entre los trabajadores y la dirección de la empresa.
8. Demandas laborales por despidos intempestivos.

4.3 Determinación de estrategias de RSE y propuestas de ejecución

Considerando el análisis de los resultados y con la finalidad de minimizar las debilidades encontradas en la Compañía Minerbellar S.A., en este punto se presentan algunas estrategias vinculadas a la RSE y propuestas de ejecución para implementarlas en la empresa. Es importante tener en cuenta que las estrategias también pueden ser complementadas por iniciativas propias de la organización. A continuación se plantean una serie de estrategias para cada eje evaluado.

❖ EJE 1: Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo.

Estrategia 1: Definir y divulgar la misión, visión y valores incorporando la RSE.

La misión, visión y valores constituyen pilares fundamentales de una empresa porque permiten conocer la identidad de la misma, cuando estos son claramente establecidos los colaboradores pueden empoderarse con la empresa, por lo que es importante definir con exactitud por qué y para qué existe la organización; incluyendo la responsabilidad social como parte de su identidad institucional. Es necesario que su rumbo estratégico este redactado en un documento físico de tal manera que pueda ser socializado y compartido con todos sus colaboradores, por ello se plantea la siguiente propuesta.

Misión

Somos una empresa del sector minero dedicados a la extracción y comercialización de oro y arenas concentradas de minerales, con procesos de excelente calidad que nos permiten satisfacer los requerimientos de nuestros clientes y a la vez realizar prácticas socialmente responsables que contribuyen con el desarrollo de la comunidad local, la rentabilidad de los socios a largo plazo y oportunidades de crecimiento a los colaboradores.



Visión

Ser una empresa minera líder de nuestra comunidad para el 2020, reconocida por su innovación en los procesos de producción, logrando niveles superiores de calidad y demostrando sostenibilidad y competitividad en el sector.

Valores y principios

Para la consecución de la misión y visión de la Compañía Minerbellar S.A. se han establecido los siguientes valores y principios:

- **Integridad.-** realizar siempre acciones éticas y morales que ayuden al prestigio e imagen de la empresa.
- **Respeto.-** mantener siempre el orden, respeto y buen trato con los grupos de interés (compañeros, proveedores, clientes, gobierno y sociedad).
- **Seguridad y confianza.-** trabajar con optimismo disponiendo de todos los implementos de seguridad necesarios y maquinarias en buen estado para precautelar la vida de los obreros.
- **Precaución medioambiental.-** prevenir, corregir y minimizar la contaminación ambiental generada por el impacto de las operaciones mineras.
- **Trabajo en Equipo.-** unir esfuerzos para lograr mejores resultados y llegar al cumplimiento de las metas propuestas.
- **Responsabilidad Social.-** relacionar la empresa responsablemente con los grupos de interés y con la sociedad a través de su participación activa.
- **Desarrollo sustentable.-** realizar acciones empresariales que contribuyan al desarrollo ecológico, económico y social de su entorno.

Estrategia 2: Conformar un Comité de Ética y Responsabilidad Social (CERS).

El Código de Ética o Conducta es una herramienta que permite establecer principios, valores, fundamentos morales y éticos que guían la conducta de los colaboradores dentro de la organización y la relación con sus grupos de



interés, entre ellos: proveedores, clientes y comunidad. El Comité de Ética se encarga de realizar el seguimiento para el cumplimiento y aplicación de lo establecido en el código de ética, por ello se plantea la siguiente propuesta:

Conformar un Comité de Ética y Responsabilidad Social (CERS) mediante la designación y aprobación del Directorio de la empresa (el presidente y sus dos vocales) conjuntamente con el Gerente General encargados de la administración de la compañía. Comité que tendrá a cargo las siguientes funciones:

- Proponer y elaborar un Código de Ética para la Compañía Minerbellar S.A.
- Difundir y promover los valores y conductas que se establecen en el Código de Ética.
- Resolver las consultas que se generen sobre su interpretación y aplicación.
- Proponer al Directorio la actualización de su contenido.

Estrategia 3: Implementar un Sistema de Gobierno Corporativo

Es fundamental que la empresa establezca un Gobierno Corporativo o Gobernanza Corporativa que permita regular de una forma más comunicativa las relaciones entre los accionistas, la administración y los colaboradores con sus grupos de interés que son: estado, proveedores, clientes y comunidad, por ello se plantea la siguiente propuesta:

Crear un ambiente de trabajo en el cual participen todos los trabajadores de la empresa; se escuchen sus diferentes opiniones y se puedan resolver los conflictos ocasionados. Un sistema claro que comunique a los colaboradores las decisiones que toma la empresa y las prácticas de responsabilidad social que realiza.



Estrategia 4: Comunicar los resultados del ejercicio económico.

Es importante que además de los accionistas, su público interno (trabajadores directos e indirectos), proveedores y clientes también conozcan los resultados del Balance General de la empresa. La materialización de esta práctica asegura la veracidad de la información financiera y la comunicación de los resultados, por ello se plantea la siguiente propuesta:

Elaborar informes financieros concisos y transparentes para transmitirlos a todos los trabajadores de la empresa, esto puede ser a través de carteleros o con más efectividad en reuniones programadas donde también se puedan resolver inquietudes y aclarar dudas al respecto. También se debe acudir a consultorías externas para la revisión de los libros contables de la empresa.

❖ EJE 2: Proveedores

Estrategia 1: Establecer criterios de selección para la relación con nuevos proveedores.

Al momento de seleccionar un proveedor es importante evaluar un sinnúmero de criterios, pero estos no deben ser solo aspectos económicos sino que además se deben considerar criterios sociales y ambientales, que de cierta forma ayudan a reconocer y a motivar la responsabilidad social que realizan las empresas suministradoras. Se propone incluir en la evaluación y selección de proveedores los siguientes criterios:

- Criterios de prácticas laborales.
- Criterios de prácticas sociales.
- Criterio de prácticas ambientales.
- Criterios de calidad.

❖ EJE 3: Público Interno**Estrategia 1: Dar charlas y capacitaciones a los trabajadores sobre la Responsabilidad Social Empresarial.**

Las capacitaciones ayudan a reforzar o adquirir nuevos conocimientos para la formación de los trabajadores, permiten mantenerse al día con los cambios y tendencias empresariales, de tal manera que ayudan a mejorar el estilo laboral y renovar los objetivos y metas planteados, por esto es importante que los colaboradores desde su nivel gerencial hasta su nivel operativo (obreros) conozcan y participen de temas como la Responsabilidad Social Empresarial, por ello se plantea la siguiente propuesta:

Incluir charlas de sensibilización en Responsabilidad Social dentro del cronograma anual de capacitaciones para todos los colaboradores de Minerbellar S.A., como también cursos específicos sobre el tema que pueden ser dirigidos a los directivos y mandos medios, según corresponda las necesidades, a continuación se destacan algunos cursos:

- Planificación e implementación estratégica de RSE.
- Pasos para implementar un proyecto de RSE en la empresa.
- Estrategias de comunicación para insertar la RSE en la empresa.
- Elaboración de Indicadores CERES-ETHOS.
- Seminarios sobre la Norma ISO 26000.

Posteriormente se debe socializar, difundir y evaluar la capacitación a través de encuestas y retroalimentación para obtener un aprendizaje integral y adquirir nuevas experiencias para la organización.

Estrategia 2: Incentivar y recompensar el desarrollo de talentos.

Se propone a la empresa establecer incentivos para estimular a los trabajadores a mejorar su formación y progresar en su profesión, a través de autorizaciones de permisos en horarios de trabajo o mediante un apoyo económico que subsidie los costos del curso, carrera universitaria o



maestría. Y conceder al final alguna gratificación o reconocimiento para aquellos que han logrado cumplir con su objetivo educacional.

Estrategia 3: Evitar despidos intempestivos.

Se propone a la empresa evaluar todas las posibles alternativas antes de optar por los despidos intempestivos cuando tenga la necesidad de reducir los costos. Una última opción podría ser la disminución de salarios con la finalidad de mantener los empleos o capacitar al empleado para una segunda función, es bueno pedir a los mismos trabajadores sugerencias para disminuir los costos.

Estrategia 4: Elaborar un manual de funciones

Se propone a la empresa elaborar un Manual de Cargos, Funciones y Salarios, porque esta es una herramienta que permite tanto a los actuales como nuevos trabajadores conocer con detalle la descripción sus responsabilidades y también para la empresa sirve como un documento de respaldo ante cualquier eventualidad de incumplimiento de los trabajadores.

Estrategia 5: Realizar una Evaluación de 180° a sus trabajadores.

La evaluación de 180° es aquella donde un trabajador es evaluado por su jefe, compañeros y eventualmente por proveedores o clientes, excluyendo la evaluación de niveles subordinados. Esta herramienta es importante para que la empresa evalúe el desempeño de sus trabajadores, por ello se plantea la siguiente propuesta.

Realizar una evaluación de desempeño de 180° a todo su personal (jefes, auxiliares y obreros) mínimo una vez al año, ya que este proceso constituye una herramienta de autodesarrollo que ofrece a los trabajadores la retroalimentación necesaria para mejorar su desempeño y a la empresa la información útil para establecer acciones precisas que mejoren el rendimiento de los mismos.



Estrategia 6: Evaluar las necesidades de los empleados.

Se propone a la empresa generar espacios de diálogo con los trabajadores para tratar sobre las necesidades o problemas personales que estén atravesando y brindar alguna solución factible, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los mismos. Dependiendo de la situación personal (enfermedad propia o de un familiar cercano, educación propia o de los hijos, etc.) la empresa puede ser flexible ofreciendo a los colaboradores la oportunidad de ajustar la agenda de actividades a sus necesidades personales, estableciendo los permisos respectivos para que resuelvan sus tareas personales.

Estrategia 7: Fomentar la paternidad responsable.

Se propone a la empresa brindar información práctica sobre embarazo, cuidados especiales de recién nacidos, servicios sociales y médicos, cursos prenatales, etc. a los futuros padres de la empresa; incluyendo el otorgamiento de licencias de maternidad y paternidad para el cuidado de los mismos.

❖ EJE 4: Medio Ambiente

Estrategia 1: Impulsar un Plan de Reciclaje en la comunidad.

Reciclar es minimizar los desechos a través de la reutilización de los mismos, un proceso fácil que ayuda a disminuir los niveles de contaminación originados por las actividades diarias. En la comunidad de Bella Rica se generan residuos orgánicos, envases plásticos, baterías, filtros, productos obsoletos, cartón, papel, etc. por lo cual es muy importante contar con un sistema de retorno de desechos, por ello se plantea la siguiente propuesta:

Impulsar un “Plan de Reciclaje” en la comunidad con el objetivo de motivar a los habitantes a conservar la naturaleza; incluyendo un sistema de recompensas monetario (premios) o no monetario (donaciones en sus nombres, actos de reconocimiento con el nombramiento de “campeón



ecológico”, etc.) para las personas que cumplan con la meta. Este plan puede consistir en reciclar de manera trimestral una cantidad fija de envases plásticos, baterías, tapas de botellas, papel o metales reciclables; pudiendo organizarse de forma individual (por habitante), grupal (por familias) o institucional (escuelas, guarderías, subcentro de salud, etc.) y al finalizar el ciclo deberán entregar lo reciclado a la empresa para que esta pueda vender a empresas recicladoras y con los recursos obtenidos de la venta se puedan realizar donaciones a instituciones de la misma comunidad o grupos minoritarios (mujeres, niños, ancianos, etc.). Esta acción fortalecerá las buenas prácticas ambientales y sociales de la compañía.

❖ EJE 5: Clientes

Estrategia 1: Evaluar la satisfacción de los clientes.

Se propone a la empresa establecer mecanismos para la evaluación de clientes, por ejemplo, realizar encuestas periódicas para escuchar las opiniones, sugerencias y críticas, con la finalidad de mejorar la atención y la calidad de los productos ofrecidos.

❖ EJE 6: Comunidad

Estrategia 1: Desarrollar un proyecto específico en la comunidad.

La puesta en práctica de los valores institucionales y las acciones socialmente responsables que realiza la empresa, son ejemplos claros para mejorar la relación con la comunidad donde se encuentra. Por ello es importante lograr una participación directa y dinámica en la localidad; emprendiendo por iniciativa propia la elaboración de proyectos que solucionen problemas comunitarios, por ello se plantea la siguiente propuesta:

Realizar un diagnóstico que permita identificar los problemas más urgentes que presenta la comunidad y con ello desarrollar un proyecto específico, por ejemplo, organizar una huerta comunitaria, desarrollar un programa de



reciclaje, realizar actividades de limpieza, remodelaciones de infraestructura o donaciones de pupitres y escritorios a la Escuela Fiscal Mixta “El Diamante”, etc.

Estrategia 2: Realizar alianzas con otras operadoras mineras.

El sector “Bella Rica” presenta muchas necesidades sociales, por ejemplo, mejoramiento de viviendas, construcción de áreas verdes, áreas de diversión para niños, edificación de colegios, mayor seguridad, etc., por ello se plantea la siguiente propuesta:

Realizar alianzas con otros operadores mineros del sector ya sean empresas pequeñas o grandes para lograr la ejecución de proyectos que individualmente la empresa no pudiera asumir.

Estrategia 3: Participar en las actividades del Comité de Gestión Local de la comunidad de “Bella Rica”.

Se propone a la empresa participar en las actividades del Comité de Gestión Local de “Bella Rica” para intervenir en la planificación, seguimiento y evaluación de los programas que desarrollen, con la finalidad de contribuir al trabajo que realizan, de dar fortalecimiento organizativo y de evitar la concentración de poder.

❖ EJE 7: Gobierno y Sociedad

Estrategia 1: Participar en foros locales sobre temas sociales y políticos.

Se propone a la empresa marcar su presencia en la sociedad, participando activamente en “foros locales” con operadores mineros, GAD’S, ONG’S y con la misma Cooperativa para abordar temas sociales, educativos y políticos. En lo político se debe incentivar el voto consciente de los habitantes garantizando la libertad de elección, perfeccionar las políticas públicas locales, realizar acciones económicas de interés del sector y



elaborar propuestas para combatir la corrupción en las prácticas ilegales de minería que aún se realizan en los alrededores del sector de “Bella Rica”.

CONCLUSIONES

Hasta hace pocos años la Responsabilidad Social Empresarial la ejecutaban solo las empresas grandes y multinacionales, ahora es muy importante también fomentar esta práctica en las pequeñas y medianas empresas de cualquier sector de la producción. Es así que actualmente las empresas están prestando mayor interés a la RSE, esto con el fin de convertirse en negocios más responsables y sostenibles, capaces de generar valor y lograr un rol importante en la sociedad donde se desenvuelven.

Una vez concluido el trabajo investigativo para el *“Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial en la minería en el sector Bella Rica caso Minerbellar S.A. en el año 2013”*, he llegado a las siguientes conclusiones: dentro del sector Bella Rica existen una diversidad de factores sociales que se pueden aprovechar para realizar una gestión social responsable, pero esta no se ha ejecutado en gran parte por la falta de iniciativa de la empresa en conocer las necesidades de la comunidad y por el bajo involucramiento en los proyectos comunitarios que realiza la Cooperativa “Bella Rica” en alianza con otros operadores mineros.

Luego del análisis de la RSE de la Compañía Minerbellar S.A., se pudo estimar que el nivel de desempeño en cada eje son Valores, Transparencia y Gobierno el 50%, Proveedores el 50%, Público Interno el 55%, Medio Ambiente el 58%, Clientes el 50%, Comunidad el 44% y Gobierno y Sociedad el 36%, dando como resultado un nivel bueno de desempeño en RSE. El diagnóstico de RSE de la empresa también ayudó a plantear una serie de estrategias y propuestas de acciones factibles para fortalecer las prácticas de RSE de cada eje.

En definitiva, la Compañía Minerbellar S.A. ya realiza acciones socialmente responsables, sin embargo falta mejorar la calidad y extensión de sus prácticas de RSE en la comunidad de “Bella Rica”, de tal manera que permitan generar desarrollo en el sector.



RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa implementar un Sistema de Gestión de RSE para mejorar su nivel de desempeño, que consiste en trabajar con una dirección empresarial socialmente responsable y sostenible en un marco de políticas y objetivos bien definidos. Es importante señalar que de darse la implementación de un Sistema de Gestión de RSE se puede diseñar estrategias empresariales, que permitan a la empresa actuar visiblemente con sus grupos de interés.

También es recomendable crear al interior de la empresa espacios participativos en donde los trabajadores empiecen a formarse bajo una cultura de responsabilidad social encaminada al desarrollo empresarial y desarrollo comunitario.

Para el adecuado desarrollo de las estrategias y propuestas de acción planteadas en el Capítulo IV, la empresa deberá contar con un Comité de Ética y Responsabilidad Social debidamente capacitado.

En definitiva, se recomienda a la Compañía Minerbellar S.A. generar un desarrollo con innovaciones sociales en la propia comunidad, buscando y planteando soluciones concretas a los problemas sociales y ambientales que surgen en el sector “Bella Rica”, realizando así un aporte para el fortalecimiento de la ciudadanía y de la democracia.



GLOSARIO

Barrenadores: obreros que realizan perforaciones en las rocas mediante explosivos, martillos y compresores de aire.

Bocamina: boca o entrada de una mina.

Concesión minera: es el titular de los derechos mineros ante el Estado Ecuatoriano, obtenido mediante resolución del Ministerio de Recursos Naturales no Renovables por intermedio de la Delegación de la Subsecretaría de Minas, para realizar operaciones mineras conforme a la Ley de Minería vigente.

Contrato de Operaciones Mineras: es la relación contractual entre el titular de los derechos mineros y la operadora minera, en este caso la Cooperativa “Bella Rica” y la Compañía Minerbellar S.A.

Coordenadas UTM: Coordenadas Planas Universales y Transversas de Mercator.

Desquinche: es el desatado o limpieza para eliminar los fragmentos sueltos que quedan después de realizar una explosión y remoción de rocas.

Escombreras: es el lugar donde los operadores mineros depositan los desechos de su actividad minera, es decir, la roca estéril conocida como “caja”. Comúnmente se conocen como botaderos.

Galería: es un túnel horizontal abierto al extremo de una montaña para permitir el acceso al yacimiento minero.

Jancheo: es el trabajo realizado en las escombreras que consiste en recolectar el material que aun contienen pequeñas cantidades de minerales.

Minería subterránea: se entiende por minería subterránea aquellas operaciones mineras realizadas en la profundidad de la tierra; por medio de



galerías, túneles o pozos para acceder al yacimiento minero y extraer los minerales.

Operadores Mineros: son todas las sociedades o compañías que operan en el campamento minero “Bella Rica”.

Relave: material mineralizado, producto o residuo de trabajos anteriores, también denominados colas.

Sablear: robar bultos de oro en los yacimientos mineros de las compañías del sector.

Taladros: perforaciones que se realizan en la roca. También conocidos como huecos.

Veta: fisuras, grietas o hendiduras de un cuerpo rocoso lleno de materia mineral, y de composición distinta a la sustancia en que está incrustada.

Winche: máquina industrial con fuerza de arrastre que sirve para levantar objetos pesados.

Yacimiento: lugar donde hay acumulación de rocas o concentración natural de uno o más minerales.

Zona: área determinada de mineralización.



BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Agencia de Regulación y Control Minero. (2010). *Quienes Somos*. Obtenido de <http://www.arcom.gob.ec/index.php/nuestra-institucion/quienes-somos.html>
- ✓ Asociación de Empresarios Cristianos. (2009). *Guía de Implementación de RSE para PYMES*. Obtenido de http://www.empresa.org/doc/Libro_RSE.pdf
- ✓ Asociación de Empresarios Cristianos. (2009). *Guía de Autoaplicación Indicadores de RSE*. Obtenido de http://www.empresa.org/doc/Manual_Indicadores.pdf
- ✓ Asociación de Empresarios Cristianos. (2012). *Nuestra Identidad*. Obtenido de <http://www.adec.org.py/nuestra-identidad-i1>
- ✓ Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones . (29 de Diciembre de 2010). Obtenido de <http://www.proecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2013/07/codigoproduccion.pdf>
- ✓ Comisión Europea. (2001). *Libro Verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366>
- ✓ Compañía Minerbellar S.A. (2012). Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Minerbellar S.A. Machala, Azuay, Ecuador.
- ✓ Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Obtenido de <http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/constituciondelarepublicadelecuador-incluyereformas-consultapopular7demayo.pdf>
- ✓ Cooperativa Minera "Bella Rica". (2012). *Quienes somos - Desarrollo Técnico - U.G. Ambiental*. Obtenido de <http://www.bellarica.org/>
- ✓ EKOS NEGOCIOS. (7 de Noviembre de 2012). PYMES: CONTRIBUCIÓN CLAVE EN LA ECONOMÍA. *Ekos*, 35. Obtenido de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=1229>
- ✓ Empresa Nacional Minera. (2012). *Nosotros*. Obtenido de <http://www.enamiep.gob.ec/es/Nosotros/informacion-general.html>
- ✓ Instituto Ethos. (2010). *Iniciativas*. Obtenido de <http://www3.ethos.org.br/conteudo/iniciativas/indicadores/indicadores-ethos-na-america-latina/#.VSQyVfmG-So>

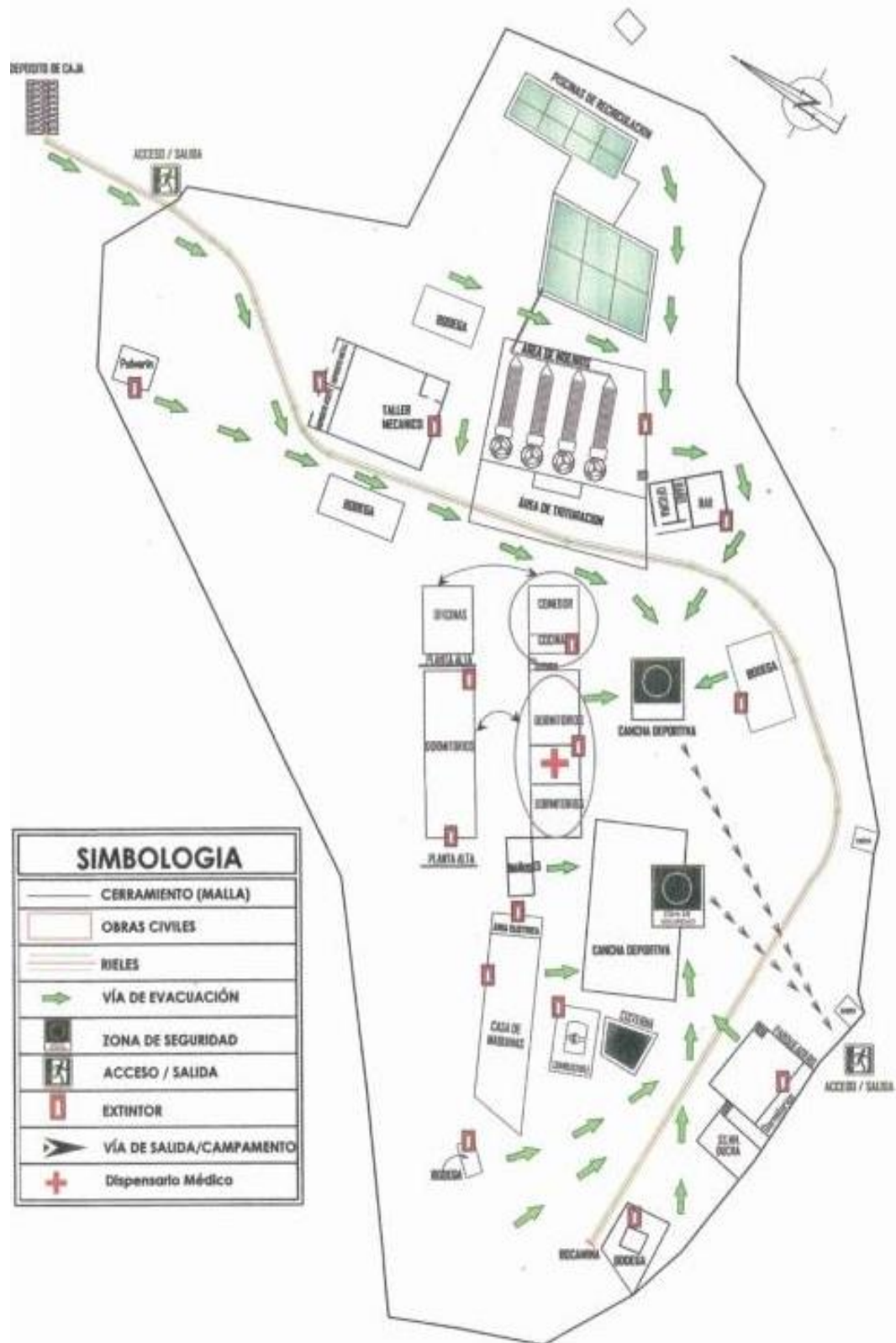


- ✓ Instituto Ethos. (25 de Febrero de 2014). Obtenido de <http://www3.ethos.org.br/conteudo/iniciativas/indicadores/>
- ✓ Instituto Nacional de Investigación Geológico, Minero, Metalúrgico . (2010). Obtenido de http://www.inigemm.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=27
- ✓ Jiménez Andrade, P. (2013). *EL COMITÉ ESPEJO DE ECUADOR PARTICIPANDO EN LA ELABORACION DE LA FUTURA GUIA ISO 26000 SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL. UN AVANCE A LA SOSTENIBILIDAD*. Obtenido de <http://www.normalizacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/articulo.pdf>
- ✓ Ley de Minería. (2009). Obtenido de <http://www.enamiep.gob.ec/images/leypdf/03a%20LEY%20DE%20MINERIA.pdf>
- ✓ Lord Holme y Richard Watts. (2000). *Haciendo un buen negocio*. Suiza: Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible.
- ✓ Ministerio de Recursos Naturales No Renovables . (2014). *Planificación Estratégica*. Obtenido de <http://www.recursosnaturales.gob.ec/valores-mision-vision/>
- ✓ Organización Internacional de Normalización. (2010). *Norma Internacional ISO 26000 - Guía de Responsabilidad Social*. Obtenido de <http://www.conseser.com.ar/images/news/iso-26000.pdf>
- ✓ Reglamento Ambiental para Actividades Mineras en la República del Ecuador. (2009). Obtenido de <http://diccionario.administracionpublica.gob.ec/adjuntos/reglamento-ambiental-de-actividades-mineras-acuer.pdf>
- ✓ Reglamento del Régimen Especial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal. (2009). Obtenido de <http://www.hidrocarburos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/REGLAMENTO-PEQUENA-MINERIA-Y-MINERIA-ARTESANAL.pdf>
- ✓ Reglamento General de la Ley de Minería. (2009). Obtenido de http://www.enamiep.gob.ec/images/leypdf/03b_REGLAMENTOS_LEY_MINERIA.pdf

ANEXOS

Anexo N° 1 Mapa del Campamento “MINERBELLAR S.A.”

CAMPAMENTO "MINERBELLAR S.A."



Fuente: (Compañía Minerbellar S.A., 2014)

Anexo N° 2 Fotografías

Ilustración N° 1 Microcuenca del Río Guanache



Fotografía Sector Bella Rica, 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 2 Medio de Transporte “Ranchera”



Fotografía Sector Bella Rica, 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 3 Entrada al campamento minero Minerbellar S.A.



Fotografía Sector Bella Rica, 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 4 Casa de Guardias “Garita”



Fotografía Campamento Minerbellar S.A. - Sector Bella Rica, 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 5 Jefe de Talento Humano



Fotografía Campamento Minerbellar S.A. - Sector Bella Rica, 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 6 Jefe de Producción



Fotografía Campamento Minerbellar S.A. - Sector Bella Rica, 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 7 Canchas Deportivas



Fotografía Campamento Minerbellar S.A. - Sector Bella Rica, 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 8 Área de Trituración



Fotografía Planta de Molienda–Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo

Ilustración N° 9 Trituradora



Fotografía Planta de Molienda–Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo

Ilustración N° 10 Canales de concreto



Fotografía Planta de Molienda–Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo

Ilustración N° 11 Amalgamadora



Fotografía Planta de Molienda–Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo

Ilustración N° 12 Piscinas de recirculación



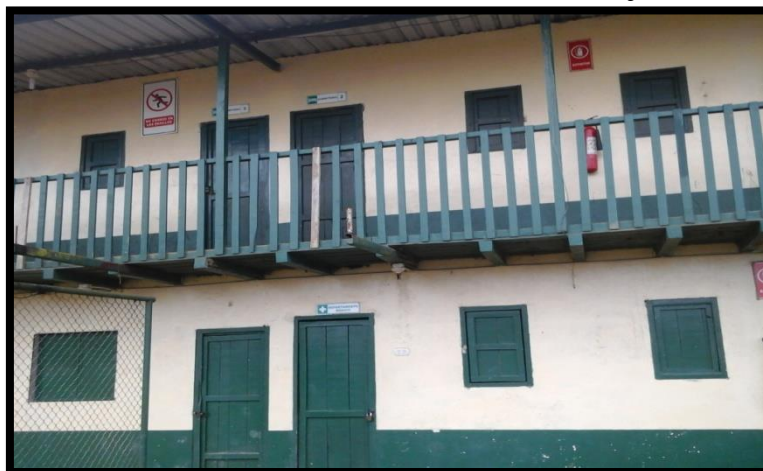
Fotografía Planta de Molienda–Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo

Ilustración N° 13 Área de Combustibles



Fotografía Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo

Ilustración N° 14 Dormitorios de los trabajadores



Fotografía Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo

Ilustración N° 15 Bar del Campamento



Fotografía Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo

Ilustración N° 16 Taller de Metalmecánica



Fotografía Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo

Ilustración N° 17 Bocamina de la mina



Fotografía Campamento Minerbellar S.A. - Sector Bella Rica, 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 18 Garita para el registro de entrada a la galería.



Fotografía Campamento Minerbellar S.A. - Sector Bella Rica, 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 19 Galería (túnel) para ingreso a la mina



Fotografía Interior de la mina–Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 20 Botiquín de primeros auxilios



Fotografía Interior de la mina–Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo.

Ilustración N° 21 Área de winche



Fotografía Interior de la mina–Campamento Minerbellar S.A., 2014 Investigación de campo.



DISEÑO DE TESIS

1. TÍTULO DE LA TESIS

“ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA MINERÍA EN EL SECTOR BELLA RICA CASO MINERBELLAR S.A. EN EL AÑO 2013”.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Objetivo General:

Analizar la responsabilidad social empresarial que implementó la empresa, para determinar la congruencia de sus acciones, identificar los resultados que obtuvo con la misma y generar un equilibrio entre su sistema de gestión de RSE con los valores de la sociedad donde actúa y con los principios que exige la normativa vigente, combinando simultáneamente tres dimensiones:

- **Económica:** buscando impulsar el crecimiento económico que favorezca el progreso social.
- **Social:** con una política de apoyo económico e inversiones en la sociedad; que garantice la calidad de vida de sus habitantes y desarrollo sostenible de la misma.
- **Medio Ambiental:** fomentando y practicando políticas medio ambientales modernas para la conservación y mantenimiento del lugar donde actúa considerando la optimización de sus recursos.

2.2. Objetivos Específicos:

- a) Verificar el cumplimiento de la normativa de responsabilidad social aplicable a la minería.
- b) Proponer mejoras al sistema de gestión ambiental con las exigencias de la norma ISO 26000.
- c) Realizar un seguimiento ágil y oportuno de todos los procesos al interior de la empresa, para que se realicen bajo condiciones técnicas de responsabilidad social.
- d) Proponer e impulsar medidas para el desarrollo sostenible de la empresa.



- e) Socializar con los ejecutivos de la organización los diferentes beneficios que otorga la RSE.
- f) Determinar y generar un diagnóstico de la RSE de Minerbellar S.A
- g) Recomendar medidas preventivas y correctivas a implementar considerando los principios de la RSE.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Conceptos:

A. Sostenibilidad

Como consecuencia del creciente interés por los problemas sociales, ambientales y las preocupaciones de los accionistas, las compañías están intentando mejorar su imagen corporativa. Los ejecutivos admiten que el crecimiento económico a largo plazo ya no es posible a menos que ese crecimiento sea social y ambientalmente sostenible.

La sostenibilidad es un concepto más amplio que la RSE. Una de las definiciones de desarrollo sustentable o sostenibilidad más utilizadas actualmente surgió del informe llamado “Nuestro Futuro Común”, elaborado en 1987 por la Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo. Se define como el desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus necesidades actuales.¹

La sostenibilidad es evidentemente un término muy amplio que implica no solo a las empresas sino a todos los actores de una sociedad (individuos, gobiernos, ONG's, etc.).

B. Responsabilidad Social Empresarial

La Comisión Europea definió, en su momento, el concepto de responsabilidad social empresarial como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.²

¹ Tomado y editado de <http://www.psstrategies.mx/2011/11/la-relacion-entre-la-sostenibilidad-y-la-responsabilidad-social/>

² Libro Verde-Comisión Europea- 2001.



En su última comunicación la Comisión Europea define la RSE como “la responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad”.

La relación y los proyectos con la colectividad o las buenas prácticas con los empleados constituyen una parte fundamental y estratégica de la RSE pero ésta va más allá de lo que la empresa debe hacer por obligación legal. Cumplir la ley no hace a una empresa ser socialmente responsable. Las acciones sociales de una empresa sólo pueden ser consideradas RSE si consideran la administración de los impactos en los stakeholders corporativos.

La RSE abarca temas que van desde Códigos de Ética, prácticas de buen liderazgo corporativo, compromisos públicos asumidos por la empresa, gestión y prevención de riesgos, hasta mecanismos anticorrupción, diversidad, apoyo a las mujeres y grupos minoritarios, así como la extensión de estos compromisos a toda la cadena productiva que tiene relación con los proveedores.³

C. ISO 26000-2010 Responsabilidad Social

Las normas ISO aportan soluciones y logran beneficios para casi todos los sectores de actividad, incluida la agricultura, construcción, ingeniería, mecánica, fabricación, distribución, transporte, dispositivos médicos, información y tecnologías de comunicación, medio ambiente, energía, gestión de la calidad, evaluación de conformidades y servicios.⁴

ISO 26000 es una Norma Internacional establecida por la Organización Internacional para la Estandarización. Diseñada como guía que contiene directrices voluntarias, no requisitos, en materia de Responsabilidad Social y puede ser utilizada por organizaciones de todo tipo, en los sectores público y privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. El documento es el resultado del consenso entre expertos internacionales representantes de los principales grupos de interés y está diseñada para animar y fomentar la implantación de las

³ Tomado de http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-77fREDES_1.pdf

⁴ Tomado de http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf

mejores prácticas de responsabilidad social a nivel internacional.⁵

De acuerdo con la norma ISO 26000, aprobada en 2011 por el Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) como norma INEN ISO 26000, las organizaciones que busquen maximizar su contribución al desarrollo sostenible, deberán respetar siete principios:

- Rendición de Cuentas
- Transparencia
- Comportamiento ético
- Respeto por los intereses de las partes interesadas
- Respeto por el principio de la legalidad
- Respeto a la normativa internacional de comportamiento
- Respeto a los derechos humanos.⁶

Para reconocer la responsabilidad social que tiene la organización se necesita analizar las siete materias fundamentales definidas en la ISO 26000 y los asuntos pertinentes de responsabilidad social, entendiendo los impactos y expectativas que la organización genera en el medio ambiente, la sociedad y stakeholders.

D. Código Ético

Código de comportamiento que establece los valores, creencias y normas de conducta que definen la organización y forman parte de su cultura, que recoge las líneas básicas a seguir.⁷

El Consejo de Minería Responsable (CONMIN) presentó el Código de Comportamiento Ético para la industria minera en Ecuador, este documento tiene la finalidad de ser un referente para la industria, cuyas empresas deberán cumplir con los más altos estándares de ética, principios y valores institucionales. Consta de 39 artículos divididos en 12 capítulos en los que se abordan temáticas de índole ambiental, social y económica en el marco de la transparencia y ética empresarial, recopila los principios y políticas

⁵ Tomado y editado de http://www.aec.es/c/document_library/get_file?uuid=f6300b91-ae4a-4340-9d67-987f288dd1fb&groupId=10128

⁶ MORALES, HERRERA, KARINA “Sostenibilidad Empresarial-Experiencias de Responsabilidad Social en Empresas Ecuatorianas” (2012), pág. 21.

⁷ GIBSON, J., IVANCEVICH, J. Y DONELLY, “Dirección y administración de Empresas” (8^{va} ed.), (1994), pág. 15.

identificados por las empresas socias del Consejo con el ánimo de alinearlos y comprometerlos a la mejora continua de su gestión.⁸

El nuevo Código garantiza a las comunidades donde se desarrolla la actividad minera el trabajo responsable de los miembros del CONMIN. Asimismo, determina los comportamientos que deben tener las empresas mineras con sus colaboradores, clientes, proveedores, autoridades, medios de comunicación y sociedad en general.⁹

E. Organización

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus definiciones, menciona que la organización es: *"la asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines"*.¹⁰

Una organización es un sistema cuya estructura está diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines.¹¹ Por ejemplo una organización no gubernamental sin fines de lucro (ONG) o con fines de lucro (una empresa).

No solo las empresas están llamadas a contribuir, el tema también compete a la generalidad de actores sin importar su tamaño o naturaleza. Ser responsable se adecua al entorno, al papel que cada uno juega y a las posibilidades de generar aportes positivos para la sociedad.

F. Stakeholders (Grupos de Interés)

Una definición bastante clarificadora es la que hizo el economista Milton Friedman, en 1983, diciendo que los Grupos de Interés son "todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas".

Para facilitar la implantación integral de la RSE en las empresas, debemos identificar cuáles son nuestros grupos de interés y sus expectativas en su

⁸ Tomado y editado de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/m/verArticulo.aspx?idArt=1109>

⁹ Tomado y editado de <http://www.diariocentinelita.com.ec/codigo-etico-para-la-mineria/>

¹⁰ Diccionario de la Real Academia Española

¹¹ Tomado de <http://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>



relación con nosotros, así podremos responder correctamente a esas expectativas y conocer las acciones que en RSE debemos abordar con ellos.

El futuro del desarrollo empresarial está en la RSE y el de esta en el trabajo conjunto con nuestros stakeholders que se ven afectados directa o indirectamente por la misión empresarial, con el objeto de dar la mejor cobertura a las expectativas que ellos tienen.¹²

G. Evaluación del Impacto Ambiental

Se lo entiende como un proceso de análisis que anticipa los futuros impactos ambientales negativos y positivos de acciones humanas permitiendo seleccionar alternativas que, cumpliendo con los objetivos propuestos, maximicen los beneficios o disminuyan los impactos no deseados.¹³

El tema de evaluación ambiental en todo proceso de desarrollo tanto en empresas públicas como privadas, es un fenómeno relativamente nuevo derivado de la creciente concientización mundial acerca de la necesidad de proteger el ambiente.

Ante el creciente consenso sobre la necesidad de preservar el medio ambiente a escala mundial, las consideraciones sobre los riesgos medioambientales se están integrando, cada vez en mayor medida, en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles y ámbitos sociales, desde la definición de política, hasta la concesión de un crédito. Existen numerosas metodologías, implantadas y contrastadas para valorar el riesgo medioambiental de un proyecto o de una firma concreta. Sin embargo, no es frecuente encontrar sistemas que nos permitan valorar de forma masiva proyectos o empresas, capaces de discriminar aquéllos con riesgo medioambiental bajo de los que pueden originar impactos significativos.¹⁴

¹² Tomado de

[https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=24396&IDTIPO=11&RASTRO=c2126\\$m34201](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=24396&IDTIPO=11&RASTRO=c2126$m34201)

¹³ PAREDES, ROLDÁN, ENRIQUE, “*Proyectos de Inversión y Desarrollo-Fundamentos de Gestión Integral*”, (2010), pág. 153.

¹⁴ OLCESE A, RODRÍGUEZ M, ALFARO J, “Manual de la empresa responsable y sostenible”, 2008, Pág. 236



H. Misión

En el fondo, toda organización se crea para cumplir la finalidad de ofrecer un producto o un servicio a la sociedad. La misión representa esta finalidad o propósito. En otras palabras, la misión es la razón esencial de ser y existir de la organización y de su papel en la sociedad. La misión organizacional no es definitiva ni estática, pues experimenta cambios a lo largo de la existencia de la organización.¹⁵

Una formulación de misión muestra una visión a largo plazo de una empresa en términos de que sugiere ser y a quien desea servir. Describe el propósito, los clientes, los productos, los servicios, los mercados, la filosofía y la tecnología básica de una empresa.¹⁶

Actualmente, las organizaciones analizan constantemente su misión y la exponen formalmente para que todos sus empleados conozcan con precisión cuál es su contribución personal para que la organización realice su principal propósito.

I. Visión

Mientras la misión se refiere a la razón de ser de la organización, la visión sirve para mirar el futuro que se desea conseguir.

La visión es la forma en la que se percibe el futuro de una organización y representación de una imagen de ésta como se espera que sea en el futuro. La visión proporciona los objetivos de una organización a corto, mediano y largo plazo.¹⁷

Muchas organizaciones exponen la visión como el proyecto que les gustaría ser dentro de cierto período; por ejemplo, cinco años. De esta manera, la visión organizacional indica cuáles son los objetivos que deben alcanzarse en los próximos cinco años, para orientar a sus miembros en cuanto al futuro que la organización pretende transformar.¹⁸

¹⁵ CHIAVENATO, IDALBERTO, “*Administración-Teoría, Proceso y Práctica*”, 2001, Pág. 49

¹⁶ GARCÍA, ESTELA Y VALENCIA, MARÍA LOURDES, “*Planeación Estratégica*”, 2007, Pág. 16

¹⁷ CHIAVENATO, IDALBERTO, “*Comportamiento Organizacional*”, 2004, Pág. 677

¹⁸ CHIAVENATO, IDALBERTO, “*Administración-Teoría, Proceso y Práctica*”, 2001, Pág. 50

4. PROBLEMAS

Minerbellar S.A se localiza en la provincia del Azuay, cantón Camilo Ponce Enríquez, sitio Bella Rica, es una empresa cuya actividad comercial se basa en la exploración, explotación y exportación de oro.

Minerbellar S.A., se encuentra dentro de la concesión minera de la “Cooperativa de Producción Minera Aurífera Bella Rica”, donde realiza un aporte anual destinado para responsabilidad social.

El conocer esta empresa, visitar su campamento, sus oficinas administrativas y relacionarme con algunos de sus grupos de interés, me permitió darme cuenta que falta complementar la responsabilidad social de la empresa, por ejemplo, con apoyo a proyectos de las comunidades del sector de influencia y demás. Asimismo la empresa debe mejorar su proceso productivo para afectar cada vez menos al medio ambiente, sin embargo, la RSE es muy amplia y la empresa debe implementar y gestionar prácticas socialmente responsables que abarquen todos los grupos de interés.

Los trabajadores son la base de la organización, y el desarrollo profesional y crecimiento económico de ellos es fundamental para motivarlos y tener trabajadores leales en la organización, me preocupa que la empresa actualmente no vela por los intereses personales de sus trabajadores, algo que se puede corregir y mejorar si la empresa logra visualizar y entender el peso importante de los mismos en la empresa.

Al conocer a algunos de los accionistas de esta compañía me han permitido intervenir con mi línea de investigación sobre el análisis de la RSE en la empresa Minerbellar S.A para detectar las falencias, posibles soluciones y cambios que se puedan realizar con la finalidad de lograr una responsabilidad social empresarial favorable que concuerde en forma apropiada con sus objetivos propuestos.

Cabe destacar la importancia que ha logrado tener la RSE en los últimos años, convirtiéndose en un desafío para las empresas, por ello todas las acciones responsables que realicen ayudará a mantener una sostenibilidad y competitividad global de la empresa a largo plazo.



5. ESQUEMA TENTATIVO

Introducción

I Capítulo

ANTECEDENTES DE LA EMPRESA MINERBELLAR S.A

- 1.1 Reseña histórica
- 1.2 Ubicación y accesibilidad
- 1.3 Misión
- 1.4 Visión
- 1.5 Valores Corporativos
- 1.6 Estructura Organizacional
- 1.7 Proceso de Producción
 - 1.7.1 Descripción del Proceso de Producción
 - 1.7.2 Diagrama de Flujo del Proceso Productivo
- 1.8 Cooperativa Minera Bella Rica
 - 1.8.1 Misión
 - 1.8.2 Visión
 - 1.8.3 Política Ambiental
 - 1.8.4 Relaciones comunitarias
 - 1.8.4.1 Propuestas

II Capítulo

MARCO TEÓRICO Y LEGAL

- 2.1 La empresa
 - 2.1.1 Definición de empresa
 - 2.1.2 Función de la empresa
 - 2.1.3 Clasificación de las empresas
 - 2.1.4 Empresas Extractivas
 - 2.1.5 Empresas de minería
- 2.2 Origen de la Responsabilidad Social Empresarial
- 2.3 Definición de Responsabilidad Social Empresarial
- 2.4 Importancia de Responsabilidad Social Empresarial
- 2.5 Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial ETHOS
- 2.6 ISO 26000-Guía sobre RSE
- 2.7 Constitución del Ecuador
- 2.8 Ley de Minería
- 2.9 Código de la Producción
- 2.10 Estructura Interinstitucional
 - 2.10.1 Ministerio de Recursos Naturales No Renovables
 - 2.10.1.1 Misión
 - 2.10.1.2 Visión
 - 2.10.1.3 Objetivos
 - 2.10.1.4 Ejes estratégicos
 - 2.10.2 Agencia de Regulación y Control Minero
 - 2.10.2.1 Misión
 - 2.10.2.2 Visión
 - 2.10.2.3 Objetivos estratégicos
 - 2.10.2.4 Estructura Institucional
 - 2.10.3 Empresa Nacional Minera
 - 2.10.3.1 Misión



2.10.3.2 Visión

2.10.3.3 Valores corporativos

2.10.4 Instituto Nacional de Investigación Geológico Minero Metalúrgico

2.10.4.1 Misión de la Dirección de Minería Metalúrgica Extractiva Ambiental

2.10.4.2 Atribuciones y responsabilidades

2.10.4.3 Estructura básica

III Capítulo

CASO DE APLICACIÓN - MINERBELLAR S.A.

3.1 Metodología de investigación

3.1.1 Aplicación de Indicadores Ethos

3.1.2 Entrevistas con stakeholders

3.1.3 Reuniones con responsables

3.1.4 Encuestas a trabajadores

3.1.4.1 Población y Muestra

3.1.4.2 Tabulación de Datos

IV Capítulo

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Identificación de fortalezas y debilidades en el marco de RSE de Minerbellar S.A.

4.2 Identificación de las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

4.3 Determinación de estrategias de RSE para la empresa Minerbellar S.A.

Conclusiones

Recomendaciones

Referencias Bibliográficas

Anexos



6. METODOLOGÍA

La metodología que se utilizará para el desarrollo de esta tesis son las técnicas cuantitativas y cualitativas. Refiriéndose las primeras a la aplicación de indicadores y en cuanto a lo cualitativo será utilizado para generar interpretaciones y recomendaciones de la investigación. Además se realizará un estudio exploratorio acudiendo a fuentes primarias de información como encuestas, entrevistas, etc. y fuentes secundarias como libros, revistas, biblioteca virtual y páginas de internet para obtener información relacionada con RSE.

7. RESULTADOS

Como resultado de esta investigación y acorde a los objetivos planteados se pretende entregar un diagnóstico general en materia de RSE a Minerbellar S.A ubicada en el sector Bella Rica.

Las prácticas de la empresa MINERBELLAR S.A. en el ámbito de la Responsabilidad Social, nos permiten identificar como la empresa se interesó, implementó y gestionó su responsabilidad social. Con el análisis encontraremos sus aprendizajes adquiridos que sirven como pauta para promover y facilitar la implementación de Responsabilidad Social como modelo de gestión en la empresa.

Finalmente aportaré con mis conclusiones y recomendaciones sobre la investigación que realizaré en MINERBELLAR S.A que servirán como guía para la toma de decisiones.



8. BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.psstrategies.mx/2011/11/la-relacion-entre-la-sostenibilidad-y-la-responsabilidad-social/>
- Libro Verde-Comisión Europea- 2001.
- http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-77fREDES_1.pdf
- http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf
- http://www.aec.es/c/document_library/get_file?uuid=f6300b91-ae4a-4340-9d67-987f288dd1fb&groupId=10128
- MORALES, HERRRERA, KARINA “*Sostenibilidad Empresarial-Experiencias de Responsabilidad Social en Empresas Ecuatorianas*” (2012), pág. 21.
- GIBSON, J., IVANCEVICH, J. Y DONELLY, “*Dirección y administración de Empresas*” (8^{va} ed.), (1994), pág. 15.
- <http://www.diariocentinela.com.ec/codigo-etico-para-la-mineria/>
- Tomado y editado de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/m/verArticulo.aspx?idArt=1109>
- Diccionario de la Real Academia Española
- <http://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>
- PAREDES, ROLDÁN, ENRIQUE, “*Proyectos de Inversión y Desarrollo-Fundamentos de Gestión Integral*”, (2010), pág. 153.
- GARCÍA, ESTELA Y VALENCIA, MARÍA LOURDES, “*Planeación Estratégica*”, 2007, Pág. 16
- CHIAVENATO, IDALBERTO, “*Comportamiento Organizacional*”, 2004, Pág. 677
- CHIAVENATO, IDALBERTO, “*Administración-Teoría, Proceso y Práctica*”, 2001, Pág. 50
- OLCESE A, RODRÍGUEZ M, ALFARO J, “*Manual de la empresa responsable y sostenible*”, 2008, Pág. 236



9. CRONOGRAMA

CONTENIDOS	Nov.		Enero	Febrero		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
	19	22	Del 15 al 31 de Enero	5	12	Del 1 al 31 de Marzo	Del 1 al 30 de Abril	Del 1 al 31 de Mayo	Del 1 al 30 de Junio	Del 1 al 31 de Julio
Presentación del Tema										
Aprobación del Tema										
Elaboración del Diseño										
Corrección al Diseño de Tesis										
Presentación del Diseño de Tesis										
Capítulo I: ANTECEDENTES DE LA EMPRESA MINERBELLAR S.A										
Revisión del director de Tesis										
Correcciones										
Aprobación										
Capítulo II: Marco Teórico y Legal										
Revisión del director de Tesis										
Correcciones										
Aprobación										
Capítulo III: Caso de Aplicación - Minerbellar S.A										
Revisión del director de Tesis										
Correcciones										
Aprobación										
Capítulo IV: Análisis de los resultados										
Revisión del director de Tesis										
Correcciones										
Aprobación										
Conclusiones										
Recomendaciones										
Referencias Bibliográficas y Anexos										
Revisión del director de Tesis										
Correcciones										
Aprobación										
ECUADERNACION Y ENTREGA DE TESIS										